

879309

UNIVERSIDAD LASALLISTA BENAVENTE



FACULTAD DE DERECHO

CON ESTUDIOS INCORPORADOS A LA
UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA
DE MEXICO



CLAVE 879309

T E M A :

**“ESPECIALIZACION EN MATERIA LABORAL DE LOS
REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS
TRABAJADORES QUE INTEGRAN EL PLENO DE
LAS JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE”**

T E S I S

**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADO EN DERECHO**

P R E S E N T A :

CHRYSTHYAN GASCA MANCERA

A S E S O R :

LIC. RAUL RODRIGUEZ GARCIA

CELAYA, GTO.

DICIEMBRE DE 2004



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Índice

INTRODUCCIÓN

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

Pág.

| | | |
|-------|--|----|
| 1.1 | ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL DERECHO Y SUS FUENTES..... | 1 |
| 1.1.1 | FUENTES DEL DERECHO..... | 3 |
| 1.1.2 | CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES DEL DERECHO..... | 4 |
| 1.1.3 | CLASIFICACIÓN DE LAS FUENTES FORMALES..... | 4 |
| 1.2 | ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO..... | 5 |
| 1.3 | ANÁLISIS CONCEPTUAL DEL PROCESO Y DERECHO..... | 8 |
| | PROCESAL DEL TRABAJO | |
| 1.3.1 | PROCESO..... | 8 |
| 1.3.2 | DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 11 |
| 1.4 | VALIDEZ Y EFICACIA DEL DERECHO DEL TRABAJO..... | 13 |

CAPITULO SEGUNDO

ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO LABORAL

| | | |
|-------|--|----|
| 2.1 | NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 14 |
| 2.2 | FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO..... | 15 |
| 2.3 | ETAPAS DEL PROCESO..... | 17 |
| 2.4 | JURISDICCIÓN..... | 17 |
| 2.5 | COMPETENCIA..... | 19 |
| 2.6 | ACCIONES..... | 24 |
| 2.6.1 | LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS..... | 28 |
| 2.7 | EXCEPCIONES..... | 32 |
| 2.8 | PARTES EN EL PROCESO LABORAL..... | 36 |
| 2.9 | TÉRMINOS Y PLAZOS DEL PROCESO LABORAL..... | 38 |
| 2.9.1 | PRESCRIPCIÓN..... | 43 |
| 2.10 | EXHORTOS..... | 47 |
| 2.11 | INCIDENTES..... | 50 |
| 2.12 | ACUMULACIÓN..... | 51 |

CAPITULO TERCERO

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

| | | |
|------|-------------------------------------|----|
| 3.1 | PUBLICIDAD..... | 54 |
| 3.2 | CELERIDAD..... | 55 |
| 3.3 | ECONOMÍA..... | 56 |
| 3.4 | GRATUITO..... | 56 |
| 3.5 | INMEDIATO..... | 56 |
| 3.6 | PREDOMINANTEMENTE ORAL..... | 58 |
| 3.7 | SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE..... | 59 |
| 3.8 | CONCENTRACIÓN..... | 59 |
| 3.9 | SENCILLEZ..... | 61 |
| 3.10 | EQUIDAD..... | 62 |

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

| | | |
|-----|---|----|
| 4.1 | TRAMITACIÓN DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL..... | 62 |
| 4.2 | CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL..... | 67 |

| | | |
|------|--|----|
| 4.3 | LA PRIMERA AUDIENCIA..... | 68 |
| 4.4 | ETAPA DE CONCILIACIÓN..... | 68 |
| 4.5 | ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES..... | 72 |
| 4.6 | ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISIÓN DE PRUEBAS..... | 75 |
| 4.7 | ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS..... | 78 |
| 4.8 | ETAPA DE ALEGATOS..... | 80 |
| 4.9 | SUSTANCIACIÓN DEL LAUDO..... | 81 |
| 4.10 | TÉRMINOS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO..... | 83 |

CAPITULO QUINTO

JUNTAS DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

| | | |
|-----|---|----|
| 5.1 | NATURALEZA Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 85 |
| 5.2 | NATURALEZA Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 88 |
| 5.3 | LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 89 |
| 5.4 | IRREVOCABILIDAD DE LAS RESOLUCIONES LABORALES..... | 90 |
| 5.5 | IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS EN EL PROCESO LABORAL..... | 92 |
| 5.6 | ANÁLISIS DE LA REALIDAD EN LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 95 |

CAPITULO SEXTO

FUNCIONAMIENTO DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE

| | | |
|-----|--|-----|
| 6.1 | INTEGRACIÓN DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 97 |
| 6.2 | FUNCIONAMIENTO DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 99 |
| 6.3 | REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES EN LE PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 101 |
| 6.4 | REQUISITOS PARA INTEGRAR LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 109 |
| 6.5 | OBLIGACIÓN DE LOS INTEGRANTES DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE..... | 112 |

CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFÍA

INTRODUCCION

En todo estudio relacionado con el Derecho, se debe considerar a este, como un medio de control social que tiene como principio fundamental el de regular la conducta de los seres humanos, y el Derecho del Trabajo juega un papel muy importante a este respecto, pues se encarga de regir una de las principales actividades realizadas en toda sociedad y sin la cual no podría concebirse ni subsistir la misma, la cual consiste en regular las relaciones entre el trabajador y el capital con el único fin de realizar la justicia social.

Así pues, si la finalidad del Derecho del Trabajo es el de lograr la justicia social, es importante conocer y ubicar de forma adecuada las instituciones así como los tribunales que participan en el proceso de su realización, pues de ellos depende lograr el equilibrio necesario en la actividad laboral de toda sociedad.

Ahora bien, si los tribunales del trabajo juegan un papel tan importante en las cuestiones del trabajo, es necesario que sus representantes y personas que intervienen en ellos sean personas calificadas en cuanto a la materia se refiere, por lo que en el presente trabajo, tratamos de realizar una investigación profunda y adecuada sobre lo que refiere a la integración de los tribunales que tienen a su

cargo la justicia laboral.

Dentro del primer capítulo de la presente investigación se hace un breve análisis de los conceptos fundamentales del Derecho a fin de entrar en materia, en el capítulo segundo nos referimos de forma general a algunos de los aspectos del proceso laboral, en cuanto al capítulo tercero se refiere, entramos al estudio a detalle de los principios que rigen al proceso laboral; en lo que concierne al capítulo cuarto y quinto, se hace un estudio sobre el procedimiento ordinario y sobre las Juntas de Conciliación y Arbitraje respectivamente.

Concretamente, en el capítulo sexto, nos referimos al estudio realizado sobre la integración y funcionamiento del Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, pues de él depende principalmente el desarrollo y resolución de los conflictos que en materia laboral se susciten, por lo que al ser su función tan importante dentro de la sociedad, deberían de estar integradas por personas capacitadas en todos los sentidos para desarrollar su encargo de la mejor forma posible, por lo cual el problema de la especialización en materia laboral de los integrantes de las Juntas de Conciliación y Arbitraje da origen a la presente investigación.

CAPITULO PRIMERO

CONCEPTOS FUNDAMENTALES

1.1 ANALISIS CONCEPTUAL DEL DERECHO Y SUS FUENTES

El derecho nace como una necesidad del hombre a fin de encauzar su propia actividad, ya que cuando esta actividad no se realiza en la forma acordada surgen las controversias entre los individuos, originando con ello el empleo de la coacción o la fuerza a fin de hacer respetar el modo señalado para efectuar las diferentes actividades. Puede afirmarse como lo señala López Rosado, que el derecho tiene su origen en la costumbre, ya que aquellas costumbres cuya violación es reclamada por el grupo social son las que se transforman en derecho.

Etimológicamente la palabra "derecho", proviene de la voz latina IUS, que evoca la idea de justeza o ajustamiento, esto es que la voz "derecho" se vincula con la idea cosa justa, aplicable a las relaciones interhumanas. Asimismo la palabra "derecho", deriva de la voz latina DIRECTUM, encerrando la idea de lo recto, evocando la idea de lo justo, dirigido u orientado.

Celso, define al derecho diciendo: JUST EST ARS BONI ET AEQUI (el

derecho es el arte de lo bueno y equitativo), e indica que hay tres grandes preceptos que lo fundamentan, y que son: Vivir honestamente, no dañar a otro y dar a cada quien lo suyo (honeste vivere, alterum non laudere, suum cuique tribuere).

Señala Ulpiano, que la palabra IUS se deriva de los vocablos JUSTITIA Y JURISPRUDENTIA, definiéndolas así: la justicia, es la constante y perpetua voluntad de dar a cada quien lo suyo (justitia est constant et perpetua voluntas jus suum cuique tribuendi). Por lo que hace a la jurisprudencia o ciencia del derecho, la define como: el conocimiento de las cosas divinas y humanas, y la ciencia de lo justo y lo injusto (jurisprudencia est divinarum atque humanarum rerum notitia, justi atque injusti scientia).

Kelsen afirma que el derecho es un fenómeno autónomo cuyo conocimiento es el objeto de la ciencia jurídica. Todo derecho es para este insigne jurista un sistema de normas, es decir, de enunciados de forma muy variada en las que se manifiesta ese derecho a través de las leyes, las sentencias de los tribunales o de los actos de los particulares que varían según los diferentes sistemas.

El derecho es un orden de la conducta humana. Un "orden" es un

conjunto de normas.

El derecho es una ciencia, cuyo objeto es el estudio de las normas que rigen obligatoriamente la conducta de los hombres en sociedad, y que son el medio para resolver controversias que se susciten entre quienes forman parte de la misma sociedad.

El derecho es un medio de control social, en virtud de que a través de la amenaza de una sanción, la aplicación y cumplimiento forzoso de la misma regula la conducta de los seres humanos.

1.1.1 FUENTES DEL DERECHO

Desde el punto de vista gramatical el concepto "fuente" implica el principio, la causa u origen de donde procede una cosa. En sentido estricto debe entenderse por "fuente" los procesos a través de los cuales se elaboran las normas jurídicas, tomando en consideración para el efecto una serie de factores sociales, económicos, políticos, religiosos, etc.

1.1.2 CLASIFICACION DE LAS FUENTES DEL DERECHO

Las fuentes del derecho se pueden clasificar en : fuentes formales, fuentes reales y fuentes históricas. A su vez las "fuentes formales" están constituidas por la legislación, la costumbre, la jurisprudencia y la doctrina.

Se denominan fuentes formales a los procesos de creación de las normas jurídicas. Las fuentes reales son aquellos factores o elementos que determinan el contenido de tales normas; y las fuentes históricas son todos aquellos documentos que encierran el texto de una ley.

1.1.3 CLASIFICACION DE LAS FUENTES FORMALES

La **LEGISLACION** es el proceso por el cual uno o varios órganos del estado, formulan y promulgan reglas jurídicas de observancia general a las que se da el nombre de leyes.

La **COSTUMBRE** es un uso implantado en una colectividad y considerado por esta como jurídicamente obligatoria, la costumbre implica la

repetición de un proceder o conducta, que en el animo de la gente es considerada como obligatoria.

La JURISPRUDENCIA es el conjunto de principios y doctrinas contenidas en las decisiones de los tribunales que son pronunciadas en forma reiterada y constante. La función de la jurisprudencia no es la de crear derecho, sino interpretar el creado por el legislador.

La DOCTRINA se refiere a los estudios de carácter científico que realizan acerca del derecho los juristas, ya con propósitos teóricos, ya con la finalidad de interpretar sus normas y señalar reglas de su aplicación. La doctrina carece de fuerza obligatoria, sin embargo puede transformarse en fuente formal del derecho en el caso de que una disposición legislativa le otorgue tal carácter¹.

1.2 ANALISIS CONCEPTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

El derecho del trabajo nació ante el requerimiento inaplazable de

¹ Santoyo Rivera Juan Manuel. Introducción al Derecho. Ed. ULSAB, Celaya, Gto. 1977 P 56-67

garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad suprema será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en ultima instancia la perfectibilidad del individuo².

Al derecho del trabajo se define como el conjunto de principios, instituciones y normas legales, sustantivas y adjetivas, destinadas a regular:

- ⇒ los actos, obligaciones y derechos, así como las relaciones y los conflictos obrero patronales.
- ⇒ los órganos jurisdiccionales y las dependencias administrativas del trabajo.
- ⇒ los organismos de clase, obreros y patronales. Sus características, requisitos y personalidad.

El maestro Trueba Urbina definió al Derecho del Trabajo como el conjunto de normas, principios e instituciones que protegen, tutelan y reivindican a los que viven de sus esfuerzos materiales e intelectuales con el propósito de lograr

² Cavazos Flores Baltasar. 35 Lecciones de Derecho Laboral. Ed. Trillas. México 1982 P 28

su destino histórico: socializar la vida humana³.

El eminente maestro Mario de la Cueva, decía que el Derecho del Trabajo es la norma que propone realizar la justicia social en el equilibrio de las relaciones entre el trabajador y el capital. Naturalmente para entender en toda su extensión este concepto, se hace preciso conocer con exactitud que es la justicia social y la formula para obtener el citado equilibrio entre los dos factores de la producción, el que a veces es precario, por la concurrencia de intereses antagónicos.

El Derecho del Trabajo es una ciencia social y publica sistematizada y dinámica, porque sus sujetos y objetos, pertenecen al campo de las relaciones individuales y colectivas entre los hombres, constituida por principios, normas e instituciones legales reglamentarias y convencionales en relación con el trabajo, los trabajadores, los patrones y organismos de clase.

El Derecho del Trabajo es un derecho imperativo, pues sus normas deben cumplirse y si no se cumplen el Estado debe intervenir coactivamente a fin que sean acatadas sus disposiciones, imponiendo sanciones por sus violaciones.

³ Trueba Urbina Alberto. Nuevo derecho del Trabajo. Ed. Porrúa. México 1972 P 135

El Derecho del Trabajo es un derecho inconcluso, pues debe constantemente atemperarse a los cambios, reconocimientos y conquista sociales que se vayan logrando, teniendo presente al Trabajador como persona humana, a su libertad y a su dignidad.

1.3 ANALISIS CONCEPTUAL DEL PROCESO Y DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

1.3.1 PROCESO

La palabra proceso viene del derecho Canónico y es un término equivalente a avanzar.

El proceso implica la idea de avanzar, sus características esenciales son: su propio dinamismo, el movimiento manifestado por las diferentes fases procesales que van llevando a las partes a la sentencia. El proceso es un sistema para el desarrollo de la actividad jurisdiccional. El procedimiento en cambio es etimológicamente, el modo de mover, la forma en que es movido el acto.

Ambos términos se confunden, por lo que a fin de concretizar en ellos

diré que se debe entender por proceso el conjunto de actos procesales del juez, de las partes y de los terceros que persiguen como finalidad la realización de la ley; el procedimiento es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la manera, forma, términos y medios de expresión de los actos procesales.

Se entiende por proceso un conjunto de actos del estado como soberano, de las partes interesadas y de los terceros ajenos a la relación sustancial, actos todos que tienden a la aplicación de una ley general a un caso concreto controvertido para solucionarlo o dirimirlo.

Se considera que el concepto de proceso es el resultado de una verdadera suma procesal, la cual se puede esquematizar mediante la siguiente formula:

$$A + J + a \text{ terceros} = P$$

La formula anterior comprende la suma procesal, y significa que la Acción, mas la Jurisdicción, mas la actividad de terceros, nos da como resultado el Proceso. En realidad, el proceso jurisdiccional no es sino ese conjunto complejo de actos del Estado, de las partes y de los terceros ajenos a la relación sustancial. Los actos del estado son ejercicio de jurisdicción; los actos de las partes interesadas son acción, en el sentido de la doble pertenencia de la misma, es

decir, la acción entendida como la actividad realizada por el actor y por el demandado; y, finalmente, los actos de los terceros, que son actos de auxilio al juzgador o a las partes y que convergen, junto con la jurisdicción y junto con la acción, dentro del mismo proceso para llegar al fin lógico y normal de este: la sentencia. Esos actos de los terceros pueden consistir en el testimonio de los testigos, en la ciencia de los peritos o en la ayuda, por ejemplo, de los secretarios y de los abogados que son auxiliares de la función jurisdiccional.

En cuanto a la finalidad, a la causa, al objeto, al desarrollo y a la naturaleza del proceso, se puede afirmar que el proceso tiene como finalidad institucional la constancia en el orden jurídico; es decir, el procurarse su preservación, conservación y mantenimiento. Tiene como causa el no-orden; esto es, la interferencia; cosa evidente por sí, ya que si imaginamos por un momento una sociedad sin interferencias, en que reine el orden, arrebataremos al proceso toda razón de ser. Y finalmente, tiene por objeto la vuelta al orden, forzando la ejecución de las actividades compatibilizadoras, ya al realizar una declaración, ya al mover por la inminencia de la coacción potencial la voluntad del obligado, ya al actuar ejecutivamente en sentido estricto. El objeto resulta así emplazado, como ha de ser en buena lógica, entre la causa y la finalidad, sirviendo de puente entre una y otra⁴.

⁴ Gómez Lara Cipriano. Teoría General del Proceso. Ed. OXFORD. México 1996 P 95-97

1.3.2 DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Se puede afirmar que PROCESO es, en campo del Derecho del Trabajo, el conjunto de actividades previamente reglamentadas por la Ley Procesal del Trabajo, que realizan las partes, los terceros y la junta de Conciliación y Arbitraje, como Tribunal del Trabajo, con el fin de lograr una resolución al conflicto laboral planteado.

El Derecho Procesal del Trabajo forma parte del Derecho Publico y no del Derecho Privado, por la naturaleza imperativa de las normas que contiene; por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas protectoras, y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral.

El Derecho Procesal del Trabajo es el conjunto de normas legales que regulan los procedimientos a seguir ante las autoridades del Trabajo que deciden sobre las solicitudes y controversias que se suscitan por o entre el Capital y el trabajo y que tienden a darle efectividad al Derecho Laboral Sustantivo, especialmente cuando este es violado por los dos factores de la producción o por uno solo de ellos.

También puede afirmarse acertadamente que el Derecho Procesal del Trabajo es la rama de la ciencia del derecho que establece y regula el conocimiento, tramitación y resolución a través de los órganos jurisdiccionales del trabajo de las cuestiones y conflictos entre los trabajadores, patrones y organismos de clase con motivo de las relaciones laborales.

Para el maestro Trueba Urbina "es el conjunto de reglas jurídicas que regulan la actividad jurisdiccional de los tribunales y el proceso del trabajo, para el mantenimiento del orden jurídico o económico de las relaciones obrero-patronales, interobreras e interpatronales.

Rafael de Pina dice que: "es el conjunto de normas relativas a la aplicación del derecho del trabajo por la vía del proceso".

El derecho procesal del trabajo se considera el medio para obtener la jurisdicción laboral y se dice que tiene dos aspectos: la parte orgánica relativa a los órganos encargados de aplicar las disposiciones procesales y la parte normativa que contiene el conjunto de reglas que rigen el proceso.

1.4 VALIDEZ Y EFICACIA DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo fue creado ante el requerimiento inaplazable de garantizar a los trabajadores una vida digna de ser vivida. Luego su finalidad será necesariamente la de otorgar a la clase laborante mejores condiciones de trabajo, certidumbre en su empleo, salarios remunerados, jornadas humanas, descansos y vacaciones que permitan en última instancia la perfectibilidad del individuo; por lo tanto es en esa necesidad de regular la actividad de las clases trabajadoras en la que encuentra su justificación y su validez, puesto que su existencia es necesaria para garantizar el bienestar de dichas clases, las cuales en conjunto forman la base del desarrollo de toda sociedad.

Ahora bien , en cuanto a su eficacia, esta claro que el derecho del trabajo forma parte de un complejo sistema de justicia social, el cual es eficaz puesto que en sus diferentes etapas, el proceso laboral siempre busca como principal objetivo el bienestar social a través de las resoluciones de sus tribunales, los cuales como su nombre lo indica, buscan primeramente establecer una conciliación entre las partes en disputa actuando como órgano mediador entre estas, por lo que trata de evitar toda clase de conflicto que pudiera mermar el progreso laboral de México tratando siempre de hacer prevalecer la justicia.

CAPITULO SEGUNDO

ASPECTOS GENERALES DEL PROCESO LABORAL

2.1 NATURALEZA DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

No obstante la multiplicidad y diversidad de opiniones que existen en la doctrina a este respecto, debemos concluir que el Derecho Procesal del Trabajo, forma parte del Derecho publico y no del Derecho Privado, además es un Derecho autónomo y sobre todo social.

El Derecho Procesal del Trabajo es publico, pues tiene como finalidad dar protección al derecho sustantivo del Trabajo, que aunque este forme parte del Derecho Publico, o que sea un derecho social o tenga ambos caracteres, ciertamente no es privado. El Derecho Procesal del Trabajo, forma parte del Derecho Publico, por la naturaleza imperativa de las normas que contiene; por el interés jurídico que protege, por lo irrenunciable de sus normas protectoras, y por la calidad jurídica de las personas que intervienen en el proceso laboral.

2.2 FUENTES DEL DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO

Las fuentes formales del Derecho Procesal del Trabajo, son:

- ⇒ La Legislación, es decir las leyes procesales del trabajo.
- ⇒ La Costumbre.
- ⇒ La Jurisprudencia.
- ⇒ El Reglamento.
- ⇒ La Circular, que es la fuente formal de menor jerarquía e importancia.

De las cinco fuentes antes señaladas de creación de las normas procesales del trabajo, se considera que la de mayor importancia y la única que debe ser es la Ley, basado en la circunstancia de que se trata de normas de Derecho Publico, o sea que se refiere a la actuación de los tribunales u órganos jurisdiccionales.

Las demás fuentes tienen una menor jerarquía y en cuanto a la jurisprudencia, o sea, la "creación judicial de las normas procesales", vemos en ella el peligro de que sean los propios órganos jurisdiccionales los que estén creando las normas de su propia actuación, lo que sería riesgoso y carecería de la imparcialidad que toda normatividad procesal debe tener.

Se considera que la jurisprudencia, el reglamento y la circular deben ser mas bien fuentes de interpretación y aplicación de otras normas procesales preestablecidas, estas si, de carácter legislativo, pues las normas legales del proceso deben ser siempre de carácter legislativo. Solo las normas legislativas deben dar estructura y fundamento al proceso.

Finalmente a este respecto debemos recordar que ni la jurisprudencia ni la costumbre pueden ir contra el texto de la Ley.

En cuanto a la Costumbre debemos tener presente que nuestra legislación expresamente establece que contra la observancia de la Ley, no puede alegarse el desuso, la costumbre ni la practica en contrario.

A este respecto, el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo refiere..."A falta de disposición expresa en la Constitución, en esta Ley o en sus Reglamentos, o en los tratados a que se refiere en artículo 6°, se tomaran en consideración sus disposiciones que regulen casos semejantes, los principios generales del derecho, los principios generales de justicia social que derivan del artículo 123 de la Constitución, la jurisprudencia, la costumbre y la equidad.

2.3 ETAPAS DEL PROCESO

En todo Proceso existe una secuencia u orden de etapas, desde su iniciación hasta el fin del mismo, pudiendo afirmarse que todo proceso arranca de un presupuesto que es el Litigio, se desenvuelve a lo largo de un recorrido que se denomina procedimiento, y persigue alcanzar una meta que es la sentencia (laudo en materia laboral) de la que cabe derive un complemento que es su ejecución.

2.4 JURISDICCION

La Jurisdicción dimana del latín que significa "decir el derecho" y lógicamente esto tiene que hacerse por quien esta investido legalmente para declararlo, así como para imponerlo o hacerlo cumplir, facultad que le viene atribuida al Estado, quien la ejerce a través de los jueces y tribunales constitucional y legalmente establecidos.

La jurisdicción es la potestad para administrar justicia atribuida a los jueces y tribunales, quienes la ejercen aplicando las normas jurídicas generales a los casos concretos que le someten a su consideración y deben decidir con arreglo a derecho.

La jurisdicción a través de la que se imparte justicia, que es eminentemente pública y solo al estado le corresponde ejercerla, junto con la acción y el proceso, constituyen la trilogía en la que se fundamenta la ciencia del derecho Procesal.

Couture define la jurisdicción como la función pública realizada por la Ley, en virtud de la cual por actos de juicio se determina el derecho de las partes con objeto de dirimir sus conflictos y controversias de relevancia jurídica, mediante decisiones con autoridad de cosa juzgada, eventualmente factibles de ejecución.

La jurisdicción del trabajo es la facultad o capacidad para resolver los conflictos laborales y que le viene atribuida constitucionalmente a los tribunales del trabajo, también denominados órganos jurisdiccionales o Juntas de Conciliación y Arbitraje, los que se constituyen y funcionan en forma tripartita, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 123, apartado "A", fracción XX de nuestra Constitución.

Otra característica de los tribunales u órganos jurisdiccionales del trabajo es su autonomía, la que no los hace dependientes del Poder Judicial, a los que solo se subordinan en dos formas: por la vía de juicio de amparo laboral y por la obligación que tienen de acatar la jurisprudencia laboral establecida por el Poder Judicial.

2.5 COMPETENCIA

La competencia es la facultad o idoneidad reconocida a un órgano jurisdiccional determinado para conocer actos jurídicos específicos. Es la medida en que un órgano jurisdiccional realiza sus funciones.

La competencia puede dividirse en razón de la materia, del territorio o de la cuantía del asunto a resolver, lo que significa o representa que la competencia es la facultad de conocer solo determinados asuntos.

La fracción XXXI del apartado "A" del artículo 123 constitucional señala que la aplicación de las Leyes del Trabajo corresponde a las autoridades de los estados en sus respectivas jurisdicciones, pero que es de la competencia exclusiva de las autoridades federales todos los asuntos que expresamente se mencionen en dicha fracción, disposiciones que recoge el artículo 527 de la Ley Laboral.

El artículo 698 de la Ley Federal del Trabajo se refiere a la competencia laboral al determinar que será competencia de las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje de las entidades federativas conocer de los conflictos que se susciten

dentro de su jurisdicción que no sean de la competencia de las Juntas Federales.

La competencia es la capacidad, fuerza o aptitud del órgano jurisdiccional del estado, para ejercer su función jurisdiccional de conformidad con lo dispuesto en la Constitución o en la Ley.

La jurisdicción que tienen los Tribunales o Jueces se encuentra enmarcada o delimitada por la competencia, que viene a ser parte de su poder jurisdiccional el que puede ejercer solo dentro de los límites y en la medida que le marque su competencia legalmente determinada; la que puede señalarse en atención a la materia, a la cuantía o valor de lo que es objeto del conflicto, o al espacio o territorio donde actué, por la que podrá conocer de los conflictos suscitados dentro de su jurisdicción.

La justicia del trabajo en México se imparte a través de las juntas federales y Locales de Conciliación y arbitraje organismos a quienes les viene asignada su competencia por disposiciones constitucionales y en lo ordenado por los artículos 527 y 528 de la Ley Federal del trabajo.

Siendo de la competencia de las Juntas Federales los asuntos

expresamente señalados en el citado artículo 527, y de la competencia local o de los estados el conocimiento y resolución de todos los asuntos laborales que se presenten en cada estado o entidad federativa que no sea de los reservados por la Constitución y la Ley a la competencia de las Juntas Federales.

La competencia en razón de la materia, tiene que complementarse con la competencia en razón del territorio, con respecto a esta, el actor puede escoger:

- ⇒ La Junta del lugar de la prestación del servicio
- ⇒ La del lugar de la celebración del contrato; y,
- ⇒ La del domicilio del demandado. (Art. 700, L.F.T.)

Las Juntas Federales Locales, son competentes para conocer los conflictos laborales de todas las ramas de la industria y actividades de la competencia federal comprendidas en la jurisdicción territorial que tengan asignada: se exceptúan solo los conflictos colectivos que siempre deberá conocer la Junta federal de Conciliación y Arbitraje y también cuando se trate del trabajador, este puede concurrir directamente a la Junta Especial de la Localidad. (Art. 606 de la L.F.T)

En los conflictos colectivos de jurisdicción local, será competente la Junta del lugar donde se ubique la empresa o establecimiento.

Si se trata de cancelación del registro de un sindicato, será competente la Junta del lugar donde se efectuó su registro.

Si se trata de conflictos entre patrones y trabajadores entre si, será competente la Junta del domicilio del demandado, así como también cuando el demandado sea un sindicato.

En cuanto a la declaración de INCOMPETENCIA por parte de las juntas, por disposición expresa del artículo 701 de la Ley Laboral, las juntas "de oficio, deberán declararse INCOMPETENTES en cualquier estado del proceso, hasta antes de la audiencia de desahogo de pruebas..."

El artículo 706 de la L.F.T literalmente prescribe : "Será NULO todo lo actuado ante la Junta Incompetente salvo el acto de admisión de la demanda..."

La Junta debe estar facultada para declararse INCOMPETENTE de

oficio, en cualquier estado del proceso, cuando advierta su incompetencia, absteniéndose de seguir conociendo del asunto, desde el momento mismo de su declaración de incompetencia.

Las Juntas de Conciliación y de Arbitraje pueden declararse INCOMPETENTES, tanto de oficio como en virtud de la excepción de incompetencia hecha valer por el demandado en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia del juicio laboral de conformidad con lo dispuesto en los artículos 701 y 703 de la Ley Federal del trabajo.

También planteado el incidente de incompetencia que pueden promover cualquiera de las partes en el juicio laboral a través de la declinatoria.

Contra la resolución en que se declara incompetente una Junta de Conciliación y Arbitraje para conocer de una controversia laboral que le fue planteada, procede el juicio de amparo directo, sin que a ello obste que dicha resolución de incompetencia no decide la cuestión de fondo.

Cuando la Junta se declara incompetente, y remite los autos a la que considera competente, pero esta tampoco acepta la competencia, procede

determinar que autoridad tiene competencia para resolver dichos casos, lo que nos aclara el artículo 705 de la Ley Laboral, estableciéndose que:

- ⇒ Cuando se trate de conflictos entre Juntas de Conciliación de la misma entidad, corresponde al Pleno de la Junta Local de Conciliación y Arbitraje de dicha entidad, surgiendo entre dos Juntas Especiales de la misma Local;
- ⇒ Cuando se trate de las Juntas de Conciliación Federales, o de dos Juntas Especiales de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, corresponde resolver al Pleno de esta Junta; y,
- ⇒ Cuando se trate de conflicto de competencia, surgido entre las Juntas Locales o Federales de Conciliación y Arbitraje y el Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje, corresponde resolverlo a la Segunda Sala de la Suprema Corte de Justicia, y también corresponde a esta Sala resolverlo cuando se plantee la cuestión de competencia, entre alguna Junta Local y la federal de Conciliación y Arbitraje de diversas entidades federativas y cuando se trate de conflictos entre cualquier Junta de Conciliación y Arbitraje y otras autoridades jurisdiccionales.

2.6 ACCIONES

La "acción" en general no es otra cosa que el poder jurídico que tiene

todo sujeto de derecho de acudir a los órganos jurisdiccionales para reclamar la solución de un conflicto o la declaración de un derecho.

La Jurisprudencia tiene establecido que la acción procede en juicio, aun cuando no se exprese su nombre, con tal que se determine con claridad cual es la causa de la prestación que se exige del demandado.

Las "acciones laborales" pueden ser de distintas clases: como por ejemplo "de dar", "de hacer", las que tienden a la creación, modificación o ratificación de una relación jurídica, y meramente declarativas.

Las acciones laborales, como cualquier otra acción jurídica, en el campo del Derecho del Trabajo, constituye el punto de partida del proceso laboral.

Se encuentra representada por la interposición de la demanda, que es la facultad que asiste a los sujetos de la relación laboral a reclamar o demandar algo, requiriendo la intervención y actividad del órgano jurisdiccional correspondiente a fin de obtener un laudo favorable a sus derechos, cuando los considera violados, desconocidos o disminuidos.

Las acciones laborales fundamentalmente pueden dividirse en Colectivas cuando son ejercitadas por los sindicatos o coaliciones de trabajadores o patronos, siempre que afecten interés de clase o de grupo, como por ejemplo la huelga y el procedimiento colectivo de orden económico para la implantación de nuevas maquinarias en la empresa y consecuentemente la disminución de personal, o Individuales, como son por ejemplo las ejercidas por el trabajador que reclama la indemnización constitucional por despido injustificado; la reinstalación; el reconocimiento de los derechos escalafonarios; indemnización por riesgos de trabajo, pago de horas extras, primas, aguinaldo o reparto de utilidades.

Según las Corte siempre existe la necesidad de satisfacer los presupuestos de la acción y aunque las excepciones opuestas por la parte demandada, no prosperen, no por esa sola circunstancia ha de estimarse procedente la acción intentada, sino que en el estudio del negocio deben considerarse también y primordialmente, los presupuestos de esta, los cuales deben ser satisfechos, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz.

Del contenido de los artículos 865, 871, 872 y 873 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales regulan el inicio del procedimiento laboral, se advierte que ninguno de ellos autorizan a las Juntas a analizar la demanda para determinar si la acción laboral intentada por el actor esta provista en la ley, y en caso de no ser así, desecharla o no darle tramite, ordenando su archivo como total y

definitivamente concluido. Por el contrario la Ley le impone la obligación de estudiar el ocuro únicamente para indicar los defectos u omisiones en que hubiese incurrido; por tanto, carece de fundamento legal el auto admisorio en el que la Junta resuelva no dar trámite a la demanda, por el hecho de que la acción laboral intentada no este prevista en la Ley, toda vez que de conformidad con los diversos 840, 841 y 842 del mismo Código Obrero, será hasta el momento en que se pronuncie el Laudo cuando se analicen las peticiones de las partes y los hechos controvertidos, se haga la enumeración y apreciación de las pruebas aportadas y se resuelva de manera clara, precisa y congruente sobre las pretensiones deducidas oportunamente en el juicio.

La acción propiamente dicha debemos considerarla como institución procesal de carácter publico que significa derecho, reclamación, demanda o facultad para iniciar la actividad judicial en busca de algo que interesa al actor. Con su oportuno y adecuado ejercicio se hacen efectivo los derechos sustantivos laborales, cuando son desconocidos, disminuidos o violados.

Sobre las ACCIONES que se establezcan en los procedimientos laborales, existen ejecutorias de la Suprema Corte de Justicia en el sentido de que las Juntas deben examinar la acción deducida y si encuentran que los hechos de la demanda y de las pruebas ofrecidas no procede la acción, deben absolver, pese a que sean inadecuadas las excepciones opuestas. También tiene declarado que

no probados los extremos de la acción ejercitada, carece de relevancia que los demandados hubieran o no acreditado los extremos de las excepciones y defensas que opusieron.

Aun cuando las excepciones no prosperen, no por ello debe estimarse procedente la acción que se intente pues deben ser satisfechos los presupuestos de la acción, so pena de que su ejercicio se considere ineficaz.

2.6.1 LAS ACCIONES CONTRADICTORIAS

En el campo del Derecho del Trabajo existen también acciones contradictorias como son por ejemplo las referentes a la prorroga del contrato originalmente celebrado por obra o por tiempo determinado, y la referente al otorgamiento de planta, ya que cuando se reclama el otorgamiento de la planta se esta reconociendo que existe una relación de trabajo por tiempo indefinido, lo que contradice la pretensión del propio trabajador cuando al mismo tiempo reclama la prorroga de lo contrato individual de trabajo, por tiempo determinado.

También existen acciones contradictorias cuando se alega el despido injustificado y se reclama al mismo tiempo, la restitución en el trabajo y el pago de

la indemnización constitucional y demás prestaciones que en los casos de despido injustificado señala nuestra legislación.

Tales acciones deben ejercitarse simultáneamente, pero si pueden ejercerse alternativamente en la misma demanda.

Debemos considerar que las mismas se excluyen pero no se anulan y que el trabajador-actor tiene derecho a sustituir o cambiar la acción primeramente ejercitada por otra, siempre que lo realice en el momento procesal oportuno que señala nuestra Normativa procesal Laboral, es decir, en la segunda etapa de la primera audiencia.

Es criterio jurisprudencial bien definido el que establece que las acciones concedidas al trabajador por la fracción XXII del artículo 123 constitucional, es decir, la de demandar del patrón que lo despidió injustificadamente una indemnización o demandarle la reinstalación en el cargo o trabajo que venía desempeñando, no son contradictorias sino alternativas.

Para el distinguido maestro doctor Mario de la Cueva el trabajador puede reclamar ante la Junta de Conciliación y Arbitraje solo la injustificación del

despido, y una vez obtenido el laudo que así lo reconozca, elegir entre los dos derechos que le asisten el de la indemnización o el de la reinstalación, elección que puede hacer en el acto en que solicite la ejecución del laudo.

El ejercicio en la misma demanda de las dos acciones no implica la pérdida para el trabajador de ese derecho, por lo que no se podrá absolver al patrón demandado, por el hecho de haberse ejercitado alternativamente ambas acciones, si se ha demostrado en juicio que el despido fue injustificado.

Cuando se ejercitan acciones contradictorias, o la demanda del actor-trabajador es obscura o confusa, la junta debe requerirlo para que aclare su demanda y señale cual de las acciones elige, pues si no lo hace así es obvio que el demandado queda en estado de indefinición y debe ordenarse la reposición del procedimiento para ese efecto.

Asimismo la Suprema Corte de Justicia de la Nación tiene establecido con respecto al cambio de acciones y al momento procesal oportuno de efectuarla, que no puede considerarse como el ejercicio de acciones contradictorias, el cambio que dentro de la etapa de Demanda y Excepciones y de conformidad con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, haga el trabajador de la acción ejercitada originalmente.

También nuestro mas alto Tribunal de Justicia tiene establecido que cuando se ejercitan acciones contradictorias, ni la Cuarta Sala de la Suprema Corte de Justicia de la Nación ni las Juntas de Conciliación y Arbitraje pueden suplir la voluntad del reclamante y elegir una de las acciones ejercitadas, con base en la suplencia de la queja, pues tal elección corresponde exclusivamente al trabajador.

Que las acciones citadas se excluyen pero no se nulifican y que en tal caso lo que procede es que el juzgador mande a aclararlas, antes de la audiencia en que corresponda contestarlas, debiendo proceder a resolver la acción que dentro de la conducta procesal de las partes parezca la mas lógica y decidir lo que proceda de acuerdo con las pruebas aportadas y lo acreditado en el juicio.

En cuanto a la prescripción de la acción laboral conviene recordar que en el derecho del Trabajo no existe la prescripción adquisitiva o positiva que es aquella que nos permite adquirir derechos por el mero transcurso del tiempo. En materia laboral solo se regula la prescripción extintiva o negativa, la que se encuentra señalada en el articulo 516 y siguientes de la Ley Federal del trabajo.

Aunque las acciones del trabajo en lo general prescribe en un año, las acciones de los trabajadores que sean separados de su trabajo prescriben en dos

meses y las acciones de los patrones para despedir a sus trabajadores y disciplinar sus faltas prescriben en un mes.

De acuerdo con el criterio jurisprudencial vigente, cuando se aduzca en juicio la prescripción, se debe siempre señalar con precisión la fecha en que comienza a correr el termino prescriptivo.

2.7 EXCEPCIONES

Las excepciones son los medios legales de defensa con que cuenta el demandado para oponerse a las reclamaciones del actor, las que pueden estar dirigidas a impugnar la acción ejercitada por este o los aspectos formales y legales del procedimiento laboral y su sustanciación. Las acciones pueden ser perentorias que son las que van dirigidas contra el derecho mismo ejercitado por la acción, como serian por ejemplo las excepciones de sustitución patronal o la negativa de la existencia de la relación obrero patronal o las dilatorias, que son las que tienen por objeto dilatar, demorar o detener la acción ejercitada como son las de falta de personalidad, incompetencia o litispendencia.

Las "excepciones" se dirigen a obstaculizar y combatir la acción. la

"excepción" es completamente distinta a la "defensa", la que constituye la oposición al posible reconocimiento de lo reclamado a través del ejercicio de la "acción".

La Ley Federal del Trabajo no menciona expresamente las excepciones que pueden utilizarse en la contienda laboral, quedando por tanto a juicio del interesado señalarlas. Según la Corte, los interesados están obligados a precisar los hechos en que fundan sus excepciones, pues la sola mención de preceptos legales, priva a su contraparte del derecho de destruir aquellos, dejándola en estado de indefinición.

La Fracción IV del artículo 878 del Ordenamiento Procesal Laboral prescribe que el demandado, al contestar la demanda expondrá sus excepciones y defensas. También en el Procedimiento Laboral se admite y regula la reconvencción del demandado, por lo que en tal supuesto también el actor o demandante deberá utilizar en su defensa las excepciones que estime conveniente en relación con la reconvencción formulada por el demandado.

Todos y cada uno de los hechos que sean negados por el demandado, tendrá el actor la obligación procesal de probarlos en la etapa de desahogo de pruebas. Si el demandado no contesta la demanda en el momento oportuno y por

tanto no alega excepciones en su defensa, se tendrá por contestada en sentido afirmativo dicha demanda, aunque podrá proponer y desahogar las pruebas que le convenga en las etapas correspondientes del procedimiento, a fin de desvirtuar lo consignado en la demanda, siempre que sean de carácter negativo.

Estas pruebas deberán referirse solo a que el actor no era trabajador o patrón; que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda o que no existió el despido. De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 873 si el demandado aunque haya concurrido a la etapa de CONCILIACION si no aparece concurriendo a la siguiente etapa de DEMANDA Y EXCEPCIONES y no contesta la demanda, se le tendrá por conforme con la misma y por perdido el derecho a ofrecer cualquiera clase de pruebas, lo que virtualmente pueden significar la pérdida del juicio.

Aunque las excepciones no se encuentran expresamente enumeradas en la Ley Federal del Trabajo, las principales excepciones perentorias son las de pago, subrogación, compensación, no existencia de relación laboral, la de cumplimiento de la obligación y la de cosa juzgada; y las excepciones dilatorias son: falta de personalidad, incompetencia, la que solo puede establecerse por declinatoria; la de oscuridad, vaguedad o imprecisión de la demanda, con base en lo dispuesto en el artículo 687 de la Ley de la materia; y la de litispendencia, la que procede alegarse cuando exista establecida con anterioridad otra demanda sobre el mismo asunto, en cuyo caso se acumulara el juicio mas reciente al mas antiguo.

No es lo mismo la excepción de falta de personalidad que la falta de legitimación pasiva del demandado, pues son cuestiones jurídicas distintas. La falta de personalidad estriba en la inexistencia de un presupuesto procesal consistente en que el demandado no tiene el carácter o la representación con que trata de ostentarse; en cambio, si lo que se alega es que el demandado no es la persona obligada, esto implica falta de legitimación pasiva. En el primer caso, subsanando el defecto advertido, puede establecerse de nuevo la relación laboral, (excepción dilatoria), y en el segundo caso, cuando se alega la falta de legitimación pasiva, es decir que el demandado no es la persona obligada constituye un requisito esencial o integrante de la acción que debe resolverse en la sentencia.

En los casos en que se reclama el despido injustificado y el pago de la indemnización constitucional, el momento procesal oportuno para negar el despido y ofrecer al actor trabajador el mismo trabajo, lo cual no constituye una excepción del demandado, dicho planteamiento debe hacerse en la etapa de demanda y excepciones de la primera audiencia del juicio laboral, aunque también debe y puede formularse en la etapa de conciliación y en el caso de que no sea aceptado por el trabajador dicho ofrecimiento, deberá replantearse en la etapa de demanda y excepciones donde se genera la litis y a fin de que se revierta la carga de la prueba⁵.

⁵ Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. México 1998 P 621 y sigs.

2.8 PARTES EN EL PROCESO LABORAL

Las partes son las personas entre las que versa el litigio, son los sujetos que pueden promover en el procedimiento. A la parte que demanda o toma la iniciativa se le denomina actor o demandante y a la que se ve obligada a defenderse y soportar los efectos del juicio se le llama demandado.

Las partes en el proceso laboral son las personas físicas o morales que acrediten su interés jurídico en el proceso y ejerciten acciones u opongan excepciones. Las personas que puedan ser afectadas por la resolución que se pronuncie en un conflicto, podrán intervenir en el, comprobando su interés jurídico en el mismo, o ser llamadas a juicio por la junta⁶.

Los terceros interesados pueden ser considerados como partes en el proceso del trabajo, son los que pueden ser afectados por el resultado del juicio laboral. La Ley del Trabajo crea esta figura de "tercero interesado en juicio" y a estas personas, físicas o morales, le otorga la categoría procesal de "parte".

⁶ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge. México 1999 P 456-457

Estas personas pueden intervenir en el conflicto laboral acreditando su interés jurídico en el asunto. A tenor de lo dispuesto en el artículo 690 de la Ley Federal del Trabajo pueden, en cualquier momento durante el proceso, ser llamados a juicio por la Junta sin que la Ley señale apercibimiento alguna para el caso de que no concurra, habiendo sido llamado por la Junta, no obstante esta, con frecuencia, los apercibe con la advertencia de que de no comparecer quedaran sujetos a las resultas del juicio, todo lo que resulta muy cuestionable, por lo que es conveniente la revisión integral del citado precepto.

Acreditar el interés jurídico es un requisito para ser parte, y para poder comparecer en juicio se requiere la capacidad jurídica, que si se trata de personas físicas consiste en la capacidad de ejercicio (tener la edad de 16 años requerida en materia laboral y no estar incapacitado), lo que le confiere aptitud para actuar en el juicio por su propio derecho. en cuanto a las personas morales, se requerirá comprobar que son personas jurídicas, al estar constituidas conforme a la Ley que las rige.

La llamada personalidad de los representantes o apoderados, es en realidad un problema de personería, esto es, la calidad procesal para actuar en juicio a nombre de una persona física o de una persona moral⁷.

⁷ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge. México 1999 P 458-459

La capacidad de las personas para comparecer y ser parte en el juicio laboral la posee todo el que tiene la aptitud legal para ejercitar las acciones que estime corresponderle, entendiendo como aptitud para ser partes en el proceso del trabajo los que estén en el pleno goce de sus derechos civiles, aunque en materia procesal laboral, pueden ser partes en EL PROCEDIMIENTO LABORAL aun los trabajadores menores de 16 años, a los que las Juntas harán que la Procuraduría de defensa del Trabajo les designe un representante o un defensor.

En cuanto refiere a los trabajadores menores de 16 años textualmente la parte final del artículo 691 de la ley federal del trabajo prescribe: "Tratándose de menores de 16 años la Procuraduría de Defensa del Trabajo les designara un representante". Esta disposición ha sido duramente criticada en la doctrina por considera que la misma restringe la libertad o capacidad procesal de estos menores trabajadores a los que se les impone una representación de oficio, aun en contra de su voluntad.

2.9 TERMINOS Y PLAZOS EN EL PROCESO LABORAL

Los términos en los procesos laborales, es decir, la extensión de tiempo dentro de la que debe realizarse un acto procesal, comenzaran a correr y contarse al día siguiente al en que surta efecto la notificación y se contara en ellos el día del

vencimiento, sin contar los días en que no hayan actuaciones laborales ante las juntas, salvo disposición contraria de la Ley, como en el caso de huelga en que se consideran hábiles todos los días.

Cuando no exista señalado un término en la ley sustantiva o procesal laboral, para la práctica de alguna diligencia o el ejercicio de algún derecho, este será de tres días hábiles.

Es de suma importancia el cálculo o cómputo correcto y preciso de términos procesales, pues el error de un solo día, puede ocasionar la pérdida definitiva de un derecho e inclusive del juicio.

En el derecho Procesal Laboral existen dos clases de notificaciones: la personal que surte efectos desde que se lleva a cabo y su término prescriptorio comienza a correr al día siguiente de que se efectúa; y la que se realiza en los estrados de la junta o por boletín, las que surten efectos al día siguiente de su publicación en cualquiera de los dos medios antes señalados, y su conteo comienza al día siguiente en que surte efectos. Es decir si se publica el miércoles, surte efectos el jueves y el término prescriptorio comienza a contarse a partir del viernes.

En ninguno de estos términos se contarán los días en que no puedan tener actuaciones ante las juntas, es decir los días inhábiles, salvo disposición contraria de la ley.

Los días inhábiles en las actividades jurisdiccionales laborales son sábados y domingos, días de descanso obligatorio, los festivos y los días en que la junta suspenda sus labores.

Asimismo la ley del Trabajo, para evitar dudas en cuanto al término procedente en los casos en que no este señalado un término determinado para la realización de algún acto procesal o el ejercicio de un derecho laboral, señala expresamente que el término será de tres días, por disposición expresa del artículo 745.

A los efectos de los cómputos de los términos, la propia Ley dispone que los meses se regularán por el de 30 días naturales, y los días hábiles se considerarán de 24 horas naturales, contadas de las veinticuatro a las veinticuatro horas, salvo también disposición contraria de la ley.

Cuando el domicilio de la persona demandada se encuentre fuera del

lugar de residencia de la junta, esta podrá ampliar el termino de que se trate, en función de la distancia a razón de un día por cada 200 kilómetros, de 3 a 12 días, tomando en cuenta los medios de comunicación existentes.

Aunque generalmente los términos procesales son prorrogables o improrrogables, en el campo del derecho procesal laboral los términos deben considerarse como improrrogables, es decir, sino se realiza el tramite o acto dentro del termino señalado, no puede este ser ampliado. No debiendo correr los términos concedidos a las partes cuando los tribunales no estén en funciones.

Para la prescripción los meses se regulan por el numero de días que les corresponda, días naturales. En los términos procesales se cuentan solo días hábiles.

En cuanto a los términos para el ejercido de las acciones laborales, es criticable que la Ley Federal del Trabajo no exprese directa y concretamente los términos o plazos para el ejercicio de las diversas acciones laborales que la propia Ley establece.

Estos términos laborales hay que inferirlos de los que para la

prescripción señalan los artículos 516 y siguientes de la normativa Laboral vigente, los que son: como regla general de un año, y como excepciones, de un mes, dos meses y dos años.

Con respecto al termino de prescripción para el ejercicio de la acción laboral nuestros tribunales de Trabajo tienen establecido categóricamente, que se computa con independencia de los días inhábiles que en el transcurso de ese lapso hubiera y solo excepcionalmente se ve ampliado ese termino cuando su ultimo día es inhábil.

Por otra parte el ejercicio de las acciones que se derivan del régimen de la seguridad social, prescriben en los términos de la Ley del seguro Social y no en los que señala la Ley Federal del trabajo.

A los efectos de la prescripción de la acción laboral no es aplicable lo dispuesto en el artículo 736 del Código del trabajo, el que tiene aplicación cuando se trata de cómputos de términos procesales y el procedimiento laboral ordinario se inicia en los términos del artículo 871 de la Ley procesal de la materia, con la presentación de la demanda, de lo que se colige que aquel precepto en forma alguna, puede regir los cómputos de los términos relacionados con la prescripción de las acciones, pues mientras estas no se ejerciten no se inicia el proceso, de

manera que para regular estos últimos solo deberá estarse a lo dispuesto en el artículo 522 de la ley Laboral, que establece que para los efectos de la prescripción, los meses se regularan por el número de días que les corresponda. El primero se contará completo y cuando sea feriado, no se tendrá por completa la prescripción sino cumplido el primer día útil siguiente.

Antes del inicio del juicio, para computar los términos se debe estar a lo dispuesto en el artículo 522 de la Ley laboral; iniciando el juicio, los términos procesales se rigen por lo dispuesto en el artículo 736 del citado ordenamiento. La sola presentación de la demanda, aunque sea ante la Junta incompetente interrumpe el curso del término prescriptivo, pero exclusivamente de las acciones hechas valer en la demanda y no de las acciones que se haya omitido ejercitar.

2.9.1 PRESCRIPCION

Así como se reconoce en el derecho Civil, Mercantil, Penal y Fiscal, también nuestra normativa laboral reconoce y regula la prescripción, antigua institución jurídica que consiste en que por el mero transcurso del tiempo se adquieren derechos: prescripción adquisitiva o positiva, o se libera de obligaciones: prescripción extintiva o negativa. La prescripción debe formularse como excepción y deberá examinarse en el laudo que resuelva el asunto.

El finado maestro del Derecho del Trabajo, Trueba Urbina, dice que la prescripción es una excepción de carácter perentorio, o sea, que extingue la pretensión del reclamante cuando es declarada procedente. Según el criterio de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prescripción de las acciones, es la sanción impuesta por la ley, al acreedor que demuestra falta de interés, al no ejercitarlas en los plazos legales.

Según la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, la prescripción no debe estudiarse oficiosamente por las juntas, sino que debe ser opuesta por el demandado o por el actor en sus respectivos casos, para que sea tomada en consideración, ya que el laudo deberá concretarse a estudiar los extremos de la litis planteado y cuando una Junta de conciliación y arbitraje considere operante la excepción de la prescripción alegada con respecto a determinada acción, resulta innecesario el estudio de las pruebas relativas al fondo del asunto en cuanto a esa acción se refiere.

La excepción de prescripción y la negativa de la relación de trabajo aducidas por la demanda en la controversia laboral, no son contradictorias y deben ser estudiadas y resueltas por la Junta de conciliación y arbitraje, ya que la parte demandada tiene interés en oponer la referida excepción de prescripción, sin que obste que al propio tiempo se niegue la existencia del vínculo de trabajo.

Aunque la prescripción debe alegarse como excepción, por la parte que se beneficia con ella, también la suprema Corte de justicia tiene declarado en cuanto a la ejecución de los Laudos tiene declarado que disponer la ejecución de un Laudo cuando haya transcurrido el plazo de prescripción constituye violación de garantías, por lo que en estos casos su aplicación puede ser de oficio.

En el derecho del Trabajo, solo existe la prescripción extintiva, es decir, la que permite liberarse de obligaciones, por el solo transcurso del tiempo por lo que deberá alegarla en el proceso laboral, la parte a la que viene impuesta una obligación, la que se beneficia con la prescripción.

Al respecto el artículo 516 de la ley federal del Trabajo dice que las acciones de trabajo prescriben en un año, contado a partir del día siguiente a la fecha en que la obligación sea exigible, con las excepciones que se consignan el artículo 517 el cual establece que prescriben en un mes:

1. Las acciones de los patrones para despedir a los trabajadores, para disciplinar sus faltas y para efectuar descuentos en sus salarios; y
2. Las acciones de los trabajadores para separarse del trabajo.

El artículo 518 que establece la prescripción de dos meses para las acciones de los trabajadores que sean separados del trabajo, la cual corre a partir del día siguiente a la fecha de la separación.

El artículo 519 establece la prescripción de dos años en los siguientes casos:

1. Las acciones de los trabajadores para reclamar el pago de indemnizaciones por el riesgo de trabajo;
2. Las acciones de los beneficiarios en los casos de muerte por riesgos de trabajo; y
3. Las acciones para solicitar la ejecución de los laudos de las Juntas de conciliación y arbitraje y de los convenios celebrados ante ellas.

La prescripción corre, respectivamente, desde el momento en que se determine el grado de la incapacidad para el trabajo; desde la fecha de la muerte del trabajador, y desde el día siguiente al en que hubiese quedado notificado el laudo de la Junta o aprobado el convenio.

Cuando el laudo imponga la obligación de reinstalar, el patrón podrá

solicitar de la junta que fije al trabajador un termino no mayor de treinta días para que regrese al trabajo, apercibiéndolo que de no hacerlo, podrá el patrón dar por terminada la relación de trabajo⁸.

2.10 EXHORTOS

El exhorto es el medio de comunicación de la Junta de Conciliación y Arbitraje que conoce del juicio, con otra Junta o autoridad, radicada en el lugar diverso dentro del territorio nacional.

Mediante el exhorto o requerimiento escrito, se ruega a otra autoridad de la misma categoría, lo practica de alguna prueba o diligencia acordada por la Junta exhortante.

Al respecto de los exhortos el artículo 753 de la Ley Federal del Trabajo dice, las diligencias que no puedan practicarse en el lugar de residencia de la Junta que conozca del juicio, deberán encomendarse por medio del exhorto al Presidente de la Junta de Conciliación o de Conciliación y Arbitraje o al de las

⁸ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge. México 1999 P 390-393

Especiales, o a la autoridad mas próxima al lugar en que deban practicarse dentro de la republica Mexicana.

El exhorto, que no requiera de legalización de firmas, debe expedirse al día siguiente de que surta efecto al acuerdo respectivo y por su parte la autoridad exhortada debe dictar el acuerdo de admisión, dentro de las setenta y dos horas de recibido y desahogara la diligencia dentro de los cinco días siguientes, salvo que se trate de diligencias que requieran mayor tiempo, en cuyo caso podrá ampliarse este plazo hasta quince días, términos que en la practica forense con frecuencia no se cumplen.

Dichos exhortos pueden ser entregados a los interesados para ser llevados a la autoridad exhortada y devuelto a la exhortante.

Cuando se demore el cumplimiento de un exhorto, se recordara de oficio o a instancia de parte, a la autoridad exhortada; si a pesar del recordatorio continua la demora, la autoridad exhortante lo pondrá en conocimiento del superior inmediato del exhortado.

La junta a solicitud de parte, podrá entregar el exhorto y sus anexos al

oferente previa razón que deje en autos, quien bajo su mas estricta responsabilidad lo entregara a la autoridad exhortada para su diligenciamiento.

El oferente devolverá el exhorto diligenciado bajo su mas estricta responsabilidad al exhortante.

También pueden librarse exhortos al extranjero pero solo en el caso de que dichas diligencias resulten indispensables para probar los hechos fundamentales de la demanda o de la contestación con lo que se trata de evitar las demoras que representa el diligenciamiento de exhortos al extranjero.

Estos exhortos, también llamados "comisión rogatoria" o despachos podrán utilizarse aunque nuestro país no tenga signado acuerdo, convenio o tratado con el país exhortado, el que se remitirá siempre por vía diplomática y previa legalización de las firmas de las autoridades exhortantes. Deben las autoridades extranjeras complacer el ruego formulado mediante el exhorto, en aras de la justicia y de los principios de cortesía, internacional.

2.11 INCIDENTES

Rafael de Pina se refiere a los incidentes diciendo: son, en suma, las cuestiones accesorias que surgen durante la substanciación de la cuestión principal que es objeto de un proceso.

Los incidentes se tramitaran dentro del expediente principal donde se promueve, salvo los casos previstos en la Ley Federal del Trabajo.

Se tramitaran como incidentes de previo y especial pronunciamiento las siguientes cuestiones:

- ⇒ Nulidad;
- ⇒ Competencia;
- ⇒ Personalidad;
- ⇒ Acumulación; y
- ⇒ Excusas.

Cuando se promueva un incidente dentro de una audiencia o diligencia,

se substanciara y resolverá de plano, oyendo a las partes; continuándose el procedimiento de inmediato. Cuando se trate de nulidad, competencia y en los casos de acumulación y excusas, dentro de las veinticuatro horas siguientes, se señalará día y hora para la audiencia incidental, en la que se resolverá.

Si en autos consta que una persona se manifiesta sabedora de una resolución, la notificación mal hecha u omitida surtirá sus efectos como si estuviese hecha conforme a la Ley. En este caso, el incidente de nulidad que promueva será desechado de plano.

Los incidentes que no tengan señalada una tramitación especial en esta Ley, se resolverán de plano oyendo a las partes⁹.

2.12 ACUMULACION

En los procesos de trabajo que se encuentren en trámite ante las Juntas de Conciliación y Arbitraje, procede de oficio o a instancia de parte, en los casos siguientes:

⁹ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge. México 1999 P 479-482

1. Cuando se trate de juicios promovidos por el mismo actor contra el mismo demandado, en los que se reclamen las mismas prestaciones;
2. Cuando sean las mismas partes, aunque las prestaciones sean distintas, pero derivadas de una misma relación de trabajo;
3. Cuando se trate de juicios promovidos por diversos actores contra el mismo demandado, si el conflicto tuvo su origen en el mismo hecho derivado de la relación de trabajo; y
4. En todos aquellos casos, que por su propia naturaleza, las prestaciones reclamadas o los hechos que las motivaron, puedan originar resoluciones contradictorias.

Si se declara procedente la acumulación, el juicio o juicios mas recientes, se acumularan al mas antiguo.

Las demandas presentadas en relación con las obligaciones patronales en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores y seguridad e higiene en los centros de trabajo, no serán acumulables a ninguna otra acción. Si cualquiera de estas acciones se ejercita conjuntamente con otras derivadas de la misma relación de trabajo, se estará a lo dispuesto en el artículo 699 de la Ley Federal del trabajo.

La acumulación declarada procedente, produce los siguientes efectos:

1. En el caso de la fracción I, del artículo 766, no surtirá efecto alguno lo actuado en el juicio o juicios acumulados y únicamente surtirán efecto las actuaciones del juicio mas antiguo; y
2. En los casos previstos por las fracciones II, III y IV del artículo 766, los conflictos se resolverán por la misma Junta en una sola resolución.

Para la tramitación y resolución de la acumulación, se observaran las normas aplicables para el caso de incidentes.

Será competente para conocer de la acumulación la Junta de Conciliación y Arbitraje que hubiere prevenido; observándose en lo conducente, lo que disponga al efecto la Ley Federal del Trabajo.

CAPITULO TERCERO

PRINCIPIOS DEL PROCESO LABORAL

3.1 PUBLICIDAD

El que sea publico el proceso laboral representa garantía de rectitud, seriedad y legalidad.

El proceso laboral se ventila públicamente a excepción de los casos previstos en el artículo 720 de la Ley Federal del Trabajo, el cual dice, las audiencias serán publicas. La Junta podrá ordenar, de oficio a instancia de parte, que sean a puerta, cuando lo exija el mejor despacho de los negocios, la moral o las buenas costumbres.

El principio de publicidad se refleja en un doble aspecto, en cuanto a que las audiencias y el procedimiento en general es publico, y solo en casos excepcionales, se llevan diligencias a puerta cerrada, y también en el sentido a que refiere Carnelutti, al establecer a la moderna tendencia publicista, toda vez que el interés publico y social se sobrepone a la voluntad de las partes.

Además en otro aspecto, el procedimiento es de orden publico por su imperatividad, tal y como lo establece la Suprema Corte justicia de la Nación en una de sus Jurisprudencias: "El procedimiento judicial es de orden publico, por lo que es inconducente conceder la suspensión que tienda a detenerlo". Apéndice al tomo XCVII, p.1515.

3.2 CELERIDAD

La declaración del derecho y, sobre todo, su ejecución, siempre deben ser realizadas con prontitud, porque en ellas reside el secreto de mantener la paz social y la integridad de las situaciones jurídico materiales de cada individuo. La demora, ya sea en la declaración del derecho o bien en la ejecución, lógicamente lesiona los intereses humanos puestos en juego.

De ahí que la celeridad sea otro de los caracteres mas significativos del proceso laboral, no solo porque este estructurado de forma apropiada para lograr esta celeridad, sino porque en cada uno de los casos planteados ante el Tribunal, el juzgador debe juzgar otra abreviación procesal guardando los términos prefijados por la Ley y ordenando de tal manera la secuela del juicio, que haga que la justicia impartida por los Tribunales Laborales sea rápida y expedita.

Con respecto a este principio, Couture afirma que en el procedimiento el tiempo no es mas que oro, es justicia. Quien dispone de el tiene en las manos las cartas del triunfo; quien no puede esperar, se sabe de antemano derrotado.

3.3 ECONOMIA

Se traduce en la eliminación de las audiencias incidentales, pudiendo resolverse de plano en la mayoría de los casos, en la simplificación del numero de audiencias, donde opera también el principio de concentración, ya que en el procedimiento ordinario se establece, según el artículo 873 de la Ley Federal del Trabajo, una primera audiencia de tres etapas: conciliación, demanda y excepciones, y ofrecimiento y admisión de pruebas, continuándose la audiencia aunque no concurra ninguna de las partes. En la segunda fase, el desahogo de las pruebas, y en la tercera se pasa a la audiencia de discusión y votación del proyecto del laudo formulado por el auxiliar.

3.4 GRATUITO

Este principio tiene su fundamento en el segundo párrafo del artículo 17 de Constitución Política Mexicana, y en lo dispuesto en el artículo 19 de la Ley

Federal del trabajo, al decir: "Todos los actos y actuaciones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo no causaran impuesto alguno.

Asimismo el artículo 824 señala que la Junta nombrara los peritos que correspondan al trabajador, cuando este lo solicite por no estar en posibilidad de cubrir sus honorarios. La inscripción en el Registro Público de la Propiedad de los bienes inmuebles, embargados por los trabajadores, en los términos indicados en el artículo 962, también será gratuita.

3.5 INMEDIATO

El principio de inmediatez lo encontramos en la obligación de los miembros de la junta de Conciliación y Arbitraje de estar en contacto inmediato con las partes del juicio laboral, interviniendo personalmente en todo el curso del proceso del trabajo, a fin de que, existiendo una mas estrecha comunicación entre o artes y la Junta se logre un laudo mas justo y equitativo.

3.6 PREDOMINANTEMENTE ORAL

Este principio tiene su fundamento en lo dispuesto en los artículos 685 y 713 de la Ley Procesal del Trabajo; en efecto los tramites y diligencias orales se hacen mas notorios en el procedimiento que en cualquier otro procedimiento, inclusive el penal.

El proceso laboral es predominantemente oral, lo que según Chiovenda tiene la ventaja de una mayor comunicación directa entre las partes y el juzgador. Aunque suelen realizarse las comparecencias exhibiendo en el acto los escritos correspondientes, la comparecencia personal es indispensable en las audiencias, refiriéndose la presencia física de las partes o de sus representantes o apoderados, según previene el artículo el artículo 713, y la oralidad implica una mayor fluidez en el procedimiento, porque las partes tienen que fundar sus replicas, contrarrélicas y objeciones de viva voz; de otro modo tendrían que diferirse las audiencias o diligencias, por lo que la oralidad contribuye a la concentración y economía en el procedimiento.

3.7 SE INICIA A INSTANCIA DE PARTE

Esto quiere decir que si los sujetos de la relación laboral o los terceros interesados, no instan al órgano jurisdiccional para que actúe, este no puede intervenir de oficio en los conflictos de trabajo, por eso tienen que ser las partes las que requieran su intervención y actuación de la autoridad laboral, aclarándose que no es lo mismo acudir ante la junta a solicitar su intervención en el asunto, que intervenga una vez que ya ha iniciado el mismo, pues en este último caso si será la Junta quien de oficio procurara la continuación del litigio. Es decir, la demanda se inicia a instancia de parte, pues resulta ilógico que sea la junta quien demande algo a favor del trabajador cuando no sabe o no conoce si este tiene un conflicto laboral.

3.8 CONCENTRACION

Se manifiesta en la acumulación de los juicios. No estaba prevista en la Ley de 1970, responde también al principio de economía procesal y a evitar la disparidad de criterios en distintas resoluciones sobre un mismo asunto, así como el mantener la unidad en la continencia de la causa.

Este principio consiste en que los diversos momentos que integran el proceso laboral, se resuelven en unidad de actos.

Para Couture, este es el principio mediante el cual los actos procesales sometidos a los órganos de jurisdicción deberá, realizarse sin demora, tratando de abreviar los plazos y de concentrar en un mismo acto o audiencia todas las diligencias que sea menester realizar.

El principio tiende a acelerar el proceso, a eliminar los tramites que no resulten indispensables para concretar una visión precisa de la litis, con la finalidad de que en la memoria del juzgador no desaparezca la impresión de las actuaciones que se vayan realizando, de tal modo que el laudo refleje fielmente el resultado del debate en el menor tiempo posible. En ello radica la gran importancia de este principio, pues en cuanto mejor se cumpla, mayor es la oportunidad que tendrá el juez para apreciar todos y cada uno de los elementos o medios de prueba que se aporten al mismo.

Este principio de concentración consiste en reunir el menor numero de audiencias, y etapas procesales posibles. Si en un juicio procesal se trata de evitar el fraccionamiento del proceso en partes múltiples, lo que dificulta que los integrantes del tribunal retengan con facilidad en la memoria todos los detalles e

incidentes de las audiencias hasta el momento del laudo.

3.9 SENCILLEZ

Este principio se refiere a la ausencia de formalismos en el procedimiento, pudiendo limitarse las partes a precisar, los puntos petitorios, sin requerirse señalar las disposiciones legales que los fundamenten.

Este principio se equipara al de inconformidad, en virtud del cual el trabajador no está obligado a conocer el nombre del patrón, y bastará con que precise en su demanda el lugar en donde prestó el trabajo y la actividad a que se dedica el patrón.

Se refleja también en la facultad discrecional de las Juntas para tener por acreditada la personalidad de los representantes de los trabajadores o síndicos sin sujetarse a las reglas que al efecto establece la ley Federal del Trabajo, tomando en cuenta los documentos exhibidos. Así mismo en el poder que otorgue el trabajador para ser representado en juicio, que se entenderá conferido para reclamar todas las prestaciones principales y las accesorias que correspondan, aunque no se señalen expresamente.

3.10 EQUIDAD

Constituye un principio general de interpretación y de integración de la norma, matizada por la sensibilidad jurídica del juzgador. En materia laboral la equidad es considerada como una fuente de derecho laboral, misma que se encuentra reconocida en el artículo 17 de la Ley Federal del Trabajo, en razón de que la aplicación de la equidad en los juicios laborales es una función integradora del mismo derecho, y esta labor de complementación la realiza llevando un criterio sano al punto concreto y fino de la idea contenida en la norma, hasta hacerse realidad en el caso concreto¹⁰.

CAPITULO CUARTO

EL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

4.1 TRAMITACION DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

Este procedimiento que es el que se utiliza con mayor frecuencia, se encuentra regulado en 21 artículos de la ley procesal Laboral y es de aplicación a

¹⁰ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge. México 1999 P 445-450

los conflictos individuales y colectivos de naturaleza jurídica, siempre que no tengan señalada en la Ley una tramitación especial.

Según la exposición de motivos de la ley, el procedimiento ordinario tiene como objetivo fundamental facilitar una justicia pronta y expedita, cosa que no siempre se logra en la práctica por el exceso de trabajo que tienen todas las juntas; es un procedimiento mixto, es decir en parte oral y en parte escrito y tiende a evitar los formalismos procesales; es un proceso que tiene doble función, una, es la conciliación y otra el arbitraje; pudiendo de oficio las juntas durante su sustanciación disponer la práctica de las pruebas que estime conveniente para el esclarecimiento de las cuestiones debatidas en el juicio.

Se inicia con la presentación de la demanda y sus copias ante la Oficialía de Partes. Dicha demanda siempre deberá establecerse por escrito y aunque la ley solo dice que deberán señalar los hechos, nosotros consideramos que también es conveniente para el actor fundamentar el derecho de la reclamación planteada en la demanda.

La Oficialía de Partes el mismo día, la turnara al Pleno o a la Junta Especial que corresponda y ésta dentro de las 24 horas de recibida, citara a las partes, dentro de los quince días siguientes, para la celebración de la audiencia de

ley, notificando personalmente a las partes con 10 días de anticipación, plazo razonablemente suficiente para que el demandado prepare su contestación y medios de prueba.

Esta notificación contendrá el apercibiendo al demandado, que de no concurrir a la audiencia, se le tendrá por inconforme con todo arreglo, por contestada la demanda en sentido afirmativo y por perdido el derecho a ofrecer pruebas.

En cuanto a la DEMANDA en la controversia laboral, debemos recordar la jurisprudencia de la Suprema Corte de Justicia recaída en contradicción de tesis, en relación con tópicos tan importantes como los siguientes:

1. Que la DEMANDA no puede modificarse ni ampliarse, con posterioridad a su contestación.
2. Que la atribución otorgada a las juntas de suplir las deficiencias de la demanda del trabajador es de ejercicio obligatorio; y,
3. Que si el actor trabajador omite RATIFICAR expresamente su demanda en la audiencia respectiva, debe hacerlo de oficio, la junta.

Si se tiene al demandado por contestada la demanda en sentido

afirmativo es salvo prueba en contrario.

En cuanto a que también "se le tendrá por perdido el derecho a ofrecer pruebas si no concurre a la audiencia", es a excepción de las pruebas que tiendan a demostrar:

1. Que el actor no era trabajador o patrón;
2. Que no existió el despido; y
3. Que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda. Es, por tanto importante para el actor, solicitar y vigilar que se consignen dichos apercibimientos al hacerse el emplazamiento al demandado y que este se haga cumpliendo con los requisitos legales.

Si la incompetencia del demandado se debe a la falta de notificación personal del emplazamiento, este vicio de nulidad, será causa de procedencia y dará fundamento en su caso, al juicio de amparo, por lo que las Juntas de Conciliación y Arbitraje deberán siempre en estos casos diferir la celebración de la audiencia, hasta que obren constancias en el expediente respectivo que se realizó el emplazamiento personal del o de los demandados en los términos legales.

Si es el actor el que no concurre a la etapa de demanda y excepciones se le tendrá por reducida su demanda o su comparecencia inicial.

Si la demanda es del trabajador y tiene irregularidades o acciones contradictorias, la junta antes de emplazar al demandado lo requerirá de oficio, para que las subsane en el termino de tres días. Si no lo hace en ese termino, la Junta también, de oficio, subsanara estas omisiones, dándose lo que se denomina la suplencia de la queja deficiente.

La Ley no señala lo procedente para el caso, de que la junta no le de cumplimiento a esta obligación legal.

En cuanto al desistimiento de la demanda en el juicio laboral debemos recordar la tesis jurisprudencia 17 de la Cuarta Sala de la Corte, informe de 1977, Pág. 33, en el sentido de que no es lo mismo desistirse de la demanda que desistirse de la acción, ya que en el desistimiento de la demanda se pierden todos los derechos y situaciones procesales, y si no ha prescrito la acción, esta puede volverse a presentar nuevamente, pero cuando hay desistimiento de la acción termina el juicio, sin que puede ejercitarse esta nuevamente.

Según tesis de jurisprudencia 8/95 recaída en contradicción de tesis, establecida por la Sala Segunda de la Suprema Corte de Justicia de la Nación, el AUTO ADMISORIO de la demanda laboral puede ser dictado validamente solo por el Presidente de la Junta Especial o solo por el auxiliar, pues por no ser un acuerdo de mero trámite no requiere necesariamente estar firmado por todos los integrantes de la junta.

4.2 CARACTERÍSTICAS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO LABORAL

El procedimiento ordinario laboral tiene como características las siguientes:

1. Se evita hasta donde es posible los formulismos o formalidades aunque se sigue un orden procesal previamente establecido en la ley.
2. Es un procedimiento mixto, con una parte oral y otra escrita.
3. La Junta interviene con una doble función, una es la de Conciliación y la otra es la de Arbitraje.
4. Otorga a las juntas facultades para promover diligencias "para mejor proveer" con la finalidad de aclarar pruebas y llegar al más cabal conocimiento de la verdad.
5. Tiene la junta que conoce del juicio laboral, la característica de ser un tribunal de "equidad"; sinónimo de justicia natural.

6. Se suprimen tramites y diligencias y se abrevian otros, con el fin de acelerar sus sustanciación y resolución.
7. Los alegatos, no forman parte de la litis, ni constituye violación de garantía por parte de la Junta, el hecho de que en el laudo no se refiere a los mismos, que se considera que tal omisión no trasciende al resultado de la resolución, ya que los alegatos no son otra cosa que las manifestaciones que las partes alegan en relación a sus prestaciones y las juntas no están obligadas a resolver conforme a ellos, sino de acuerdo con la litis planteada.

4.3 LA PRIMERA AUDIENCIA

Esta audiencia consta de tres etapas constitutivas: la Conciliación, la de demanda y Excepciones y la de Ofrecimiento y Admisión de Pruebas; antiguamente esta audiencia constaba solo de dos etapas, la de Conciliación y la de Demanda y Excepciones.

4.4 ETAPA DE CONCILIACION

Esta etapa tiene por objeto tratar de avenir a las partes a fin de evitar el

juicio.

A esta etapa las partes tienen que comparecer personalmente; si se trata de persona moral, deberá concurrir su representante legal, con el debido poder especial notarial que señala la Ley y la jurisprudencia. En el juicio laboral no debe usarse el mismo poder que comúnmente se utiliza en los otros procedimientos jurídicos, debe tenerse presente en cuanto a la personalidad de las personas morales o jurídicas lo dispuesto en los artículos 11, 692 fracción II, 786 876 de la ley Federal del trabajo.

El eminente juslaboralista y maestro Alberto Trueba Urbina, considera inconstitucional lo dispuesto en el artículo 876 de la Ley del trabajo en cuanto dispone que a la etapa de conciliación las partes comparecerán personalmente sin abogados patronales, asesores o apoderados, pues considera que es inconstitucional que se le impide a las partes estar asesoradas en el periodo conciliatorio por sus representantes o abogados, estimando asimismo que dicha medida es contraria a los intereses de los trabajadores.

De no concurrir ninguna de las partes a esta primera etapa se les tendrá por inconformes con la Conciliación y se pasará a la segunda etapa. Aun con la incomparecencia de las partes, se llevarán a cabo las audiencias.

La etapa de Conciliación se podrá suspender por una sola vez y a petición de ambas partes, en ese caso, se citara de nuevo ocho días después, termino que no siempre se cumple en la praxis laboral.

La legislación Procesal Laboral actual, tiene como objetivo principal tratar de conciliar, de avenir, de arreglar a las partes en el conflicto; su finalidad es que se pongan de acuerdo evitando así la tramitación del juicio. Esto es lo que trata de lograrse por el Tribunal del Trabajo en esta primera etapa de la primera audiencia, llamada de Conciliación.

En la doctrina hay quienes consideran que en vez de Conciliación debía existir la Mediación, en que si se señalan por la junta las formas concretas de solución de la controversia planteada, pues de acuerdo con la legislación actual, la Junta en la conciliación procura y desea el arreglo, pero no señala, presiona o impone formulas de solución o arreglo a las partes interesadas en el conflicto.

A la etapa de conciliación del juicio laboral las partes tienen la obligación de comparecer personalmente, pero a la siguiente etapa, de DEMANDA Y EXCEPCIONES, pueden comparecer por conducto de sus apoderados, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 692 de la ley Federal del trabajo.

Si en esta etapa de la primera audiencia del juicio laboral las partes llegan a un convenio o arreglo se levantara el acta respectiva, y el citado acuerdo producirá los efectos jurídicos de un laudo firme, una vez sancionado por la Junta, con lo que concluirá el conflicto.

Frecuentemente las partes de acuerdo con la Ley, impugnan la personalidad en la etapa de demanda y contestación, planteándola como excepción.

El eminente maestro de derecho del Trabajo Dr. Miguel Borrell Navarro, considera jurídicamente posible y además que es lo mas conveniente, que se plantee en la etapa de conciliación. En esta primera etapa del juicio laboral debe incitarse a la junta a que se resuelva sobre la personalidad impugnada. Si la Junta, al pronunciarse con respecto a esta impugnación no reconoce la personalidad, ello traerá como consecuencia que no habrá conciliación y que se pasara a la siguiente etapa, en la que se tendrá por contestada la demanda en sentido afirmativo, con lo que significa de ventaja procesal para el actor. Aproximadamente el 77 % de los conflictos individuales se resuelven en la etapa conciliatoria.

A diferencia de otros procesos en que la Conciliación es potestativa, en

el proceso laboral de la Conciliación es obligatoria y las partes tienen la necesidad de agotar el trámite conciliatorio, que constituye una parte esencial, de la tramitación de la primera audiencia del juicio ordinario laboral.

4.5 ETAPA DE DEMANDA Y EXCEPCIONES

La etapa de demanda y excepciones, se desarrollará conforme a las siguientes normas:

El Presidente de la Junta hará una exhortación a las partes, y si estas persistieren en su actitud, dará la palabra al actor para la exposición de su demanda.

El actor expondrá su demanda, ratificándola o modificándola, precisando los puntos petitorios. Si el promovente siempre que se trate del trabajador, no cumple los requisitos omitidos o no subsanare las irregularidades que se le hayan indicado en el planteamiento de las adiciones a la demanda, la Junta lo prevendrá para que lo haga en ese momento.

Expuesta la demanda por el actor, el demandado procederá en su caso, a dar contestación de la demanda oralmente o por escrito. En este último caso estará obligado a entregar copia simple al actor de su contestación, si no lo hace, la Junta la expedirá a costa del demandado.

En su contestación opondrá el demandado sus excepciones y defensas, debiendo referirse a todos y cada uno de los hechos aducidos en la demanda, afirmándolos o negándolos, y expresando los que ignore cuando no sean propios, pudiendo agregar las explicaciones que estime convenientes. El silencio y las evasivas harán que se tengan por admitidos aquellos sobre los que no suscite controversias, y no podrá admitirse prueba en contrario. La negación simple y pura del derecho, importa la confesión de los hechos. La confesión de estos no entraña la aceptación del derecho.

La excepción de incompetencia no exime al demandado de contestar la demanda en la misma audiencia y si no lo hiciere y la Junta se declara competente, se tendrá por confesada la demanda.

Las partes podrán por una sola vez, replicar y contrarreplicar brevemente, asentándose en actas sus alegaciones si lo solicitaren.

Si el demandado reconviene al actor, este procederá a contestar de inmediato, o bien a solicitud del mismo, la Junta acordara la suspensión de la audiencia, señalando para su continuación una fecha dentro de los cinco días siguientes.

Al concluir el periodo de demanda y excepción, se pasara inmediatamente, al de ofrecimiento y admisión de pruebas. Si las partes están de acuerdo con los hechos y la controversia queda reducida a un punto de derecho, se declarara cerrada la instrucción.

La audiencia de demanda y excepciones se llevara a cabo, aun cuando no concurren las partes. Si el actor no comparece al periodo de demanda y excepciones, se tendrá por reproducida en vía de demanda su comparecencia o escrito inicial.

Si es el demandado el que no concurre, la demanda se tendrá por contestada en sentido afirmativo, sin perjuicio de que en la etapa de ofrecimiento y admisión de pruebas, demuestre que el actor no era trabajador o patrón, que no existió el despido o que no son ciertos los hechos afirmados en la demanda.

4.6 ETAPA DE OFRECIMIENTO Y ADMISION DE PRUEBAS

En el Proceso Laboral son admisibles todos los medios de prueba que no sean contrarios a la moral y al derecho, y en especial los siguientes:

- ⇒ Confesional;
- ⇒ Documental;
- ⇒ Testimonial;
- ⇒ Pericial;
- ⇒ Inspección;
- ⇒ Presuncional;
- ⇒ Instrumental de actuaciones; y
- ⇒ Fotografías y, en general, aquellos medios aportados por los descubrimientos de la ciencia.

Las pruebas deben referirse a los hechos controvertidos, cuando no hayan sido confesados por las partes.

Las pruebas deberán ofrecerse en la misma audiencia, salvo que se refieran a hechos supervenientes o que tengan por fin probar las tachas que se

hagan valer en contra de los testigos.

La Junta desechara aquellas pruebas que no tengan relación con la litis planteada o resulten inútiles o intrascendentes, expresando el motivo de ello.

Las pruebas se ofrecerán acompañadas de todos los elementos necesarios para su desahogo¹¹.

El desarrollo de esta etapa solo podrá suspenderse para continuarla diez días después, en el caso de ofrecerse pruebas en relación con los hechos nuevos y desconocidos que se señalen en la Contestación o en la Reconvención.

En esta etapa, primero el Actor y luego el demandado ofrecerán los medios de pruebas que estimen convenientes, en relación siempre con los hechos controvertidos¹².

¹¹ Climent Beltrán Juan B. Ley Federal del Trabajo Comentarios y Jurisprudencia. Ed. Esfinge. México 1999 P 490-494

¹² Díaz De León Marca Antonio. La Prueba en el Proceso Laboral. Ed. Porrúa. México 1978. P 433

Ambas partes podrán y deben objetar recíprocamente las pruebas ofrecidas por la contraparte.

Al objetar las pruebas por la parte contraria, deberán señalarse las razones o el porque de su impugnación. En la praxis laboral, generalmente siempre se objetan las pruebas ofrecidas por la parte contraria.

Las impugnaciones u objeciones deberán razonarse, explicando los motivos por los que no deben ser admitidas, cuando al proponerlas no se hizo en la forma y términos legales o cuando resulten ociosas.

Cuando una parte ofrece pruebas, la contraparte puede ofrecer nuevas pruebas, siempre que no se haya cerrado la etapa correspondiente. Los medios de pruebas deberán ser cualquiera de los señalados en la Ley Procesal del Trabajo.

Cuando termine el ofrecimiento de pruebas por ambas partes, la Junta de inmediato removerá sobre las pruebas que admita las que deseche, y en el mismo acuerdo señalara día y hora para la celebración de la Audiencia de desahogo de Pruebas, las que deberán llevarse a efecto dentro de los 10 días

hábiles siguientes, termino que no siempre se cumple en la practica.

Una vez cerrada esta etapa de ofrecimiento de Pruebas, solo se admitirán las que se refieran a hechos o pruebas supervenientes y las referidas a la tacha de los testigos.

4.7 ETAPA DE DESAHOGO DE PRUEBAS

La Junta en el mismo acuerdo en que admita las pruebas, señalará día y hora para la celebración de la audiencia de desahogo de pruebas etapa que se celebrará dentro de los 10 días después de la anterior Audiencia y en el caso de que no puedan practicarse todas en su fecha, la Junta, de acuerdo con su naturaleza podrá extender este periodo hasta por 30 días, señalando en el mismo acuerdo las fechas en que deban desahogarse.

El objetivo de esta Audiencia es tratar de desahogar en un solo acto todas las pruebas admitidas, lo cual en la practica generalmente no se logra, aunque la Junta debe tomar todas las providencias necesarias a ese fin. Cuando alguna prueba no este preparada se suspenderá la Audiencia para continuarla dentro de los 10 días siguientes, pudiendo la Junta hacer uso de los medios de

apremio que estime mas convenientes para que las pruebas se desahoguen oportunamente.

Desahogadas todas las pruebas, se pasara a la siguiente etapa dentro de la misma Audiencia, que es la etapa de ALEGATOS.

A la etapa de ofrecimiento de pruebas las partes deben concurrir personalmente o por conducto de sus representantes el día y hora señalados y la Junta no comete violación alguna al procedimiento, si tiene por perdido su derecho a ofrecer pruebas a la parte que no compareció a dicha etapa, aunque haya hecho su ofrecimiento de pruebas por escrito.

En el supuesto de que la Junta cierre la instrucción existiendo pruebas pendientes de desahogar se incurre en violación procesal, la que puede ser convalidada si al darse vista del cierre de la instrucción la parte oferente de las pruebas pendientes de desahogarse no insiste en la practica de las mismas y además formula alegatos. La notificación para acudir a la audiencia del ofrecimiento de pruebas no tiene el carácter de personal.

4.8 ETAPA DE ALEGATOS

Una vez concluidas y desahogadas todas las pruebas admitidas se pasara a los ALEGATOS, que consisten en el informe que rinden a la junta las partes, el que contendrá el resumen y las consideraciones de interés para cada una.

Una vez formulados los ALEGATOS por las partes, el auxiliar de Oficio, certificara en autos que no existen pruebas que practicar, así como que las partes renunciaron a los Alegatos o que formularon los mismos, declarando cerrada la instrucción se considera siempre conveniente formular alegatos.

Esta fase del juicio tiene gran importancia, pues permite redondear los argumentos que se plantearon al iniciarse el proceso. Algunas veces las partes se reservan ciertos argumentos que no plantean en la demanda o en la contestación, siendo esta la ocasión de hacerlo.

Lo afirmado en los alegatos no forma parte de la litis, por lo que si en ellos se plantean acciones o excepciones que no se formularon en el momento procesal oportuno, no tiene que ser estudiado por la Junta y debe ser

desestimado.

4.9 SUSTANCIACION DEL LAUDO

Declarada la instrucción y dentro de los 10 días hábiles siguientes, el auxiliar, formulara el Proyecto de resolución en forma de laudo, al que también se le denomina dictamen, entregando una copia a cada miembro de la junta.

A los cinco días después de entregado el proyecto de laudo, plazo dentro del cual los miembros de la Junta podrán pedir que se practiquen las diligencias o se desahoguen las pruebas que no se hubiesen llevado a cabo y que consideren convenientes para llegar al mas cabal conocimiento de la verdad, o que no se practicaron por causas ajenas a las partes, el presidente de la Junta citara dentro del plazo de 10 días siguientes a los integrantes de la misma para la discusión y votación del laudo.

Si se hubieran practicado nuevas diligencias o pruebas por parte de la Junta, una vez desahogadas estas, se hará la citación antes referida para votar el laudo, acto en el cual se da lectura al proyecto de resolución, a las observaciones de las partes y a las pruebas practicadas; procediéndose después a la discusión y

votación del laudo.

Si el proyecto formulado por el auxiliar no es objetado, ni se emiten votos particulares, se convierte en laudo. Al firmarlo los miembros de la Junta. Si se hubieren hecho objeciones al proyecto, el secretario se encargara de redactar nuevo proyecto tomando en cuenta las objeciones formuladas por los miembros de la Junta.

Una vez aprobado el laudo, será engargolado y el secretario recogerá la firma de los miembros de la junta y se turnara el expediente al actuario para que de inmediato realice la notificación personal a las partes.

El contenido de los laudos deberá comprender un resumen de lo consignado en la demanda, la contestación, la replica y contrarréplica, así como de la reconvención y su contestación. El señalamiento de los hechos controvertidos. Una relación de la pruebas admitidas y desahogadas, de su apreciación por parte de la junta, señalando los hechos que considere probados. Las consideraciones fundadas y motivadas que se deriven de lo alegado y probado; y, por ultimo los puntos resolutivos.

4.10 TERMINOS DEL PROCEDIMIENTO ORDINARIO

Dentro de las 24 horas de presentada la demanda se turnara al Pleno o a la Junta Especial que corresponda.

Dentro de las 24 horas de recibida la demanda por el Pleno o la Junta Especial, se señalara día y hora para la audiencia.

Dentro de los 15 días de recibida la demanda se efectuara la audiencia de Ley.

Diez días por lo menos deben mediar entre la notificación del emplazamiento y el día de la celebración de la audiencia.

Tres días se otorgaran al actor-trabajador para en su caso, subsanar su demanda.

Para ocho días después, podrá suspenderse, a petición de ambas

partes, la celebración de la primera audiencia en su etapa de conciliación.

Por cinco días se podrá suspender la primera audiencia en caso de reconvención del demandado.

Por diez días se podrá suspender la primera audiencia para ofrecer nuevas pruebas en caso de hechos nuevos que se deriven de la contestación o reconvención.

Diez días después de admitidas las pruebas propuestas, se señalará la audiencia para el desahogo de pruebas y alegatos.

Por 30 días podrá prorrogarse el termino de desahogo de pruebas.

Diez días después de cerrada la instrucción, el auxiliar formulará el proyecto de resolución o laudo.

dentro de los cinco días siguientes de haber recibido el proyecto de

laudo los miembros de la Junta podrán pedir la practica de nuevas pruebas.

Dentro de los ocho días siguientes se practicarán las pruebas antes referidas.

Dentro de los diez días después de recibido el proyecto de laudo, o en su caso, de practicadas las pruebas y diligencias dispuestas por los miembros de la junta, esta se reunirá para dictar el laudo.

Aprobado el laudo y engargolado a su expediente, se turnará al actuario para que de inmediato, dice la ley, lo notifique a las partes¹³.

CAPITULO QUINTO

JUNTAS DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

5.1 NATURALEZA Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS FEDERALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

¹³ Borrell Navarro Miguel. Análisis Práctico y Jurisprudencial del Derecho Mexicano del Trabajo. Ed. Sista. México 1998 P 470

A los tribunales del Trabajo se les denomina juntas de Conciliación y Arbitraje, son cuerpos colegiados que están constituidos en forma tripartita, es decir, por un representante de los trabajadores, uno de los patrones y uno del gobierno que será siempre el presidente, y sus suplentes, los que son auxiliados por los secretarios y auxiliares de audiencias y auxiliares dictaminadores, así como por los actuarios y escribientes que se requieren y lo permita el presupuesto.

La Naturaleza de las Juntas de Conciliación y Arbitraje que tienen su origen en el artículo 123, apartado "A" fracción XX de la Constitución General ha sido muy controvertida; los órganos jurisdiccionales del trabajo, dada su peculiar constitución, integración y competencia, en realidad no puede afirmarse que dependan o se encuentren integrados directamente a alguno de los tres poderes de la Unión: el ejecutivo, legislativo o judicial, aunque se encuentran vinculados al Poder Ejecutivo, por ser el que designa a sus titulares o Presidentes.

Resalta el hecho de que las funciones de la Junta de Conciliación y Arbitraje son de carácter administrativo, legislativo, cuando dictan sentencia colectiva en los conflictos económicos, y jurisdiccional, cuando aplican el Derecho del Trabajo.

Las Juntas para el mejor desempeño de sus funciones se apoyan en

juntas Especiales, que también son órganos jurídicos y se encargan de conocer y tramitar los asuntos que le señala la Ley Federal del Trabajo, de acuerdo con la tabla de distribución de las ramas de la industria y demás actividades a las que les corresponda conocer, las que también contarán con el número de secretarios, auxiliares, actuarios y escribientes que requieran y lo permita su presupuesto.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer de las ramas industriales y de empresas que expresamente señala el artículo 527 de la Ley Laboral, que deviene del inciso "A" del artículo 123 constitucional, como son entre otras: la textil, eléctrica, cinematográfica, huletera, azucarera, minera, de hidrocarburos, cementera, automotriz, química productora de alimentos empacados, enlatados o envasados, ferrocarrilera, y tabacalera; con respecto a las empresas todas las que sean administradas en forma directa o descentralizada por el Gobierno Federal, y las que ejecuten trabajos en zonas federales, en las aguas territoriales o en las comprendidas en las zonas económicas exclusivas de la nación.

También las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje son competentes para conocer los asuntos relativos a conflictos que afecten a dos o más entidades federativas, contratos que hayan sido declarados obligatorios en más de una entidad federativa y en todo lo relacionado con la capacitación y adiestramiento y la seguridad e higiene en el trabajo.

Las Juntas Federales de Conciliación y Arbitraje que se encuentran diseminadas a través de toda la Republica, solo pueden conocer de asuntos o conflictos individuales de trabajo. Cuando se trate de conflictos colectivos la competencia se surte solo a favor de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje con sede en la ciudad de México la que los atiende por medio de sus secciones de huelgas y de conflictos colectivos de orden económico.

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje que fue creada por decreto publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de septiembre de 1927, actualmente lleva a cabo sus funciones en los asuntos de competencia federal a través de 54 Juntas Especiales repartidas en todo el territorio nacional.

5.2 NATURALEZA Y COMPETENCIA DE LAS JUNTAS LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

A l igual que las Juntas Federales, las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje encuentran su origen en el articulo 123, apartado "A" fracción XX de la Constitución.

Las Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje son competentes para

conocer de todos los demás asuntos y controversias laborales no señalados expresamente en el artículo 527 de la Ley Federal del Trabajo. Existiendo una Junta Local de Conciliación y Arbitraje en cada entidad federativa por lo que resulta expresa la competencia federal y tacita la competencia local.

Los Tribunales del Trabajo tienen como finalidad esencial aplicar las normas de trabajo.

Cuando no existan Juntas Locales y Federales de Conciliación y Arbitraje, ni de Conciliación en el lugar del conflicto laboral, si se trata de conflictos laborales cuyo monto no exceda del importe de tres meses de salario, se permite que pueda integrarse y funcionar una junta de Conciliación Accidental, lo cual, en la actualidad casi nunca ocurre.

5.3 LAS RESOLUCIONES DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las resoluciones laborales pueden ser acuerdos, cuando se refieren a cuestiones de mero trámite, autos incidentales o resoluciones interlocutorias: cuando resuelven dentro o fuera del juicio un incidente, y laudos o sentencias que

son los que ponen fin al proceso laboral, aunque de conformidad con lo dispuesto en la Legislación de la Materia también los procesos laborales pueden concluir mediante convenios, la conciliación, el desistimiento, la caducidad y las demás formas previstas en la Ley que ponen termino al conflicto del trabajo.

Las juntas deben, salvo disposición en contrario de la Ley, dictar sus resoluciones en el acto en que concluya la audiencia o diligencia respectiva, o en su caso, a las cuarenta y ocho horas siguientes de recibir cualquier promoción de las partes, en la inteligencia que dichas resoluciones, para su validez, deben firmarlas los miembros de la junta, propietarios o sus suplentes, y por el secretario, debiendo siempre expresar el lugar, la fecha y la junta que la emite. Las juntas no pueden modificar sus propias resoluciones, aunque si pueden regularizar el procedimiento cuando así lo estime conveniente.

5.4 IRREVOCABILIDAD DE LAS RESOLUCIONES LABORALES

No obstante establecer el primer párrafo del artículo 848 de la Ley Federal del Trabajo que las juntas no pueden revocar sus resoluciones, las partes si pueden pedir aclaración de las mismas, dentro del termino de tres días de notificado y la Junta en igual plazo deberá resolver dicha solicitud.

Según el artículo 847 de la Ley, la solicitud de aclaración del laudo deberá formularse para corregir errores y para precisar algún punto, por lo que resulta bastante extenso el derecho de aclaración de las partes, aunque no pueda la junta variar mediante la aclaración el sentido de su resolución y mucho menos revocarla o cambiarla.

La aclaración no interrumpe el termino para impugnarla.

Contra los laudos dictados por las juntas de Conciliación y Arbitraje solo procede el juicio de amparo, para la cual dispone la parte interesada de 15 días de conformidad con lo dispuesto en el artículo 21 de la ley de Amparo, ya que el derecho para exigir en su caso responsabilidades a los miembros de las juntas y las revisiones de los actos del ejecutor de un laudo, así como la reclamación que procede contra los medios de apremio, no son ni pueden constituir recursos contra el laudo dictado en un proceso laboral, pues las resoluciones de las juntas no admiten ningún recurso, salvo la revisión de los actos del presidente como autoridad ejecutora y la de los actos de los actuarios.

5.5 IMPEDIMENTOS Y EXCUSAS EN EL PROCESO LABORAL

Los representantes del gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las juntas y los auxiliares, están impedidos para conocer de los juicios en que intervengan, cuando:

- ⇒ Tengan parentesco por consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de las partes;
- ⇒ Tengan el mismo parentesco, dentro del segundo grado, con el representante legal, abogado o procurador de cualquiera de las partes;
- ⇒ Tengan interés personal directo o indirecto en el juicio;
- ⇒ Alguno de los litigantes o abogados haya sido denunciante, querellante o acusador del funcionario de que se trate, de su cónyuge o se haya constituido parte en causa criminal, seguida contra cualquiera de ellos; siempre que se haya ejercitado la acción penal correspondiente;
- ⇒ Sea apoderado o defensor de alguna de las partes o perito o testigo, en el mismo juicio, o haber emitido opinión sobre el mismo;
- ⇒ Sea socio, arrendatario, trabajador o patrón o que dependa económicamente de alguna de las partes o de sus representantes;
- ⇒ Sea tutor o curador, o haber estado bajo la tutela o curatela de las partes o de sus representantes; y
- ⇒ Sea deudor, acreedor, heredero o legatario de cualquiera de las partes o de

sus representantes.

Los representantes del Gobierno, de los trabajadores o de los patrones ante las Juntas, y los auxiliares, no son recusables, pero deberán excusarse de conocer de los juicios en que intervengan, cuando se encuentren comprendidos en alguno de los supuestos a que se refiere el artículo 707 de la Ley de la materia. De no hacerlo incurrirán en la responsabilidad a que se refiere esta Ley.

Las excusas se calificaran de plano, y en su tramitación se observaran las normas siguientes:

- ⇒ La instruirán y decidirán:
 - ⇒ El Presidente de la Junta, cuando se trate del Presidente de una Junta Especial o de la de Conciliación del Auxiliar o del representante de los Trabajadores o de los Patrones.
 - ⇒ El Secretario del Trabajo y Previsión Social, tratándose del Presidente de la junta Federal y el Gobernador del Estado o el Jefe del departamento del Distrito Federal, cuando se trate del Presidente de la Junta Local;
- ⇒ La excusa se deberá promover por escrito y bajo protesta de decir verdad ante las autoridades señaladas en la fracción anterior, dentro de las 48

horas siguientes a la en que se tenga conocimiento del impedimento. Al solicitarla se acompañaran las pruebas que lo justifiquen;

- ⇒ La autoridad que decida sobre la excusa, tan pronto la reciba, resolverá de plano con los elementos que tenga para ello o podrá señalar día y hora para que comparezca ante ella el interesado, para que después de oírlo y recibir pruebas, de inmediato dicte resolución; y
- ⇒ Si la excusa es declarada improcedente, la autoridad competente podrá sancionar, al que se excuso, con amonestación o suspensión del cargo hasta por ocho días y en caso de reincidencia en el mismo asunto, será destituido.

Cuando alguna de las partes conozca que el representante del Gobierno, de los patronos o de los trabajadores ante la junta o el Auxiliar se encuentran impedidos para conocer de algún juicio y no se abstengan de hacerlo, podrán ocurrir ante las autoridades señaladas en la Fracción I del artículo 709 de la Ley de la materia, haciendo por escrito la denuncia, a la que deberán acompañar las pruebas que acrediten el impedimento y la que se tramitara conforme al procedimiento señalado en la fracción III del citado precepto.

Si se comprueba el impedimento se le substituirá de la siguiente forma:

- ⇒ El Presidente de la Junta por el Secretario General de mayor antigüedad;

- ⇒ El Presidente de la Junta Especial por el Auxiliar de la propia Junta, y este por el secretario;
- ⇒ El Presidente de la Junta Permanente de Conciliación por el Secretario de la misma; y
- ⇒ Los representantes de los trabajadores y de los patrones, por sus respectivos suplentes.

El procedimiento no se suspenderá mientras se tramite la excusa, salvo disposición en contrario de la Ley.

5.6 ANALISIS DE LA REALIDAD EN LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

En la actualidad resulta curioso el funcionamiento y operatividad de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, ya que sus miembros actúan con un doble carácter, pues lo hacen como representantes de un sector determinado como es el obrero, empresarial o gubernamental y al propio tiempo actúan como juzgadores al resolver los conflictos que le someten a su consideración.

Consecuentemente existen sólidos fundamentos para estimar que como

representantes de la clase que los designo, votan en favor de esta, en los conflictos laborales en que intervengan pues de lo contrario podrían ser removidos de inmediato de sus cargos, por lo que su voto puede resultar viciado de parcialidad y en esos casos no se emitirá con arreglo a los justos y verdaderos resultados que aparezcan de las acciones y excepciones aducidas y de las pruebas desahogadas con arreglo a derecho en el proceso laboral.

Además las Juntas de Conciliación y Arbitraje integradas en forma tripartita no pueden actuar de oficio sino solo a petición de parte legítima, son organismos o tribunales autónomos, de equidad y de derecho que imparten la justicia obrera, sus laudos o sentencias tienen que ser motivados y fundados en la Constitución, la Ley y la jurisprudencia y congruentes con todas las constancias del proceso laboral.

Actualmente la competencia de las Juntas de Conciliación y Arbitraje en todo el país puede ser federal o local. A este respecto se estima que la Justicia del trabajo debe federalizarse, suprimiendo el nivel de competencia laboral local de las entidades federativas y del Distrito Federal.

Existe además, dada su peculiaridad, la duda sobre a cual de los tres poderes de la Unión dependen las juntas de Conciliación y Arbitraje, pues aunque

se encuentran vinculados al poder Ejecutivo por ser el que designa a sus titulares o Presidentes, y por otra parte, se vinculan al Poder Judicial por su obligación de acatar la jurisprudencia de este y de los Tribunales colegiados y por el juicio de amparo que es procedente contra las violaciones del procedimiento y el laudo o sentencia que dicten los citados tribunales del trabajo, por lo que se considera recomendable que los tribunales del trabajo sean incorporadas en forma expresa y plena al Poder Judicial.

CAPITULO SEXTO

FUNCIONAMIENTO DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

6.1 INTEGRACION DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje se integraran con un representante del Gobierno y con representantes de los trabajadores y de los patrones designados por ramas de la industria o de otras actividades, de conformidad con la clasificación y convocatoria que expida la Secretaria del Trabajo y Previsión Social.

El Pleno se integrara con el Presidente de las Junta y con la totalidad de los representantes de los trabajadores y de los patrones.

Para que pueda sesionar el Pleno, se requiere la presencia de las dos terceras partes del total de sus miembros, por lo menos.

Las resoluciones del pleno deberán ser aprobadas por el cincuenta y uno porciento del total de los miembros que lo integran, por lo menos.

Cuando un conflicto afecte a dos o mas ramas de la industria o de las actividades representadas en la Junta, esta se integrara con el Presidente de la misma y con los respectivos representantes de los trabajadores y de los patrones.

En el Pleno habrá el numero de Auxiliares que se juzgue conveniente, a fin de que la administración de la Justicia del trabajo sea expedita.

6.2 FUNCIONAMIENTO DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Para el funcionamiento del Pleno, según la Ley federal del Trabajo, se observaran las normas siguientes:

- ⇒ En el Pleno se requiere la presencia del presidente de la Junta y del cincuenta porciento de los representantes, por lo menos. En caso de empate los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente;
- ⇒ Para la audiencia de discusión y votación del laudo, será necesaria la presencia del presidente y del cincuenta porciento de los trabajadores y de los patronos, por lo menos. Si concurre menos del cincuenta porciento, el presidente señalará nuevo día y hora para que se celebre la audiencia; si tampoco se reúne la mayoría, se citara a los suplentes, quedando excluidos los faltistas del conocimiento del negocio. Si tampoco concurren los suplentes, el presidente de la Junta dará cuenta al Secretario del Trabajo y Previsión Social, para que designe las personas que los sustituyan. En caso de empate, los votos de los ausentes se sumaran al del Presidente.

Para el mejor funcionamiento de las Juntas, el pleno de las mismas expedirá manuales con la información sobre la estructura y movimiento interno de la Junta, sobre las relaciones y comunicaciones entre sus dependencias y sobre los conductos mas adecuados para la mejor atención de los cursos, promociones y quejas.

El Pleno maneja el calendario oficial de labores de la Junta, procurando hacerlo coincidir con el Poder Judicial de la federación.

El Secretario General de mayor antigüedad en la junta, actuara como secretario del pleno y en su ausencia el secretario que el presidente designe.

tanto los Presidentes de la junta, como los representantes de los trabajadores y de los patronos, podrán hacer traer los documentos o expedientes relativos a los asuntos que deba tratar el pleno.

El Secretario del pleno tendrá las siguientes facultades:

- ⇒ Pasar lista de asistencia a los representantes, obreros y patronos;

- ⇒ Certificar la existencia del quórum legal necesario para la celebración del Pleno y el sentido de las resoluciones.
- ⇒ Dar lectura a los documentos relacionados con los asuntos a tratar, una vez que el Presidente declare abierta la sesión y haya sido aprobado el Orden del día;
- ⇒ Levantar el acta correspondiente a la sesión del Pleno, quedando facultado para someterla de inmediato a la aprobación de los representantes de los trabajadores y de los patronos, con el objeto de agilizar el cumplimiento de resoluciones que en ella se establezcan; si alguno de los representantes dejara de firmar el acta de sesión, en la misma se anotaran los motivos; y
- ⇒ Agregar copia del acta, debidamente autorizada, al expediente o expedientes que hubieren sido sometidos al conocimiento del pleno, turnándolos a la Junta o autoridad correspondiente para todos los efectos legales procedentes y entregar a cada representante copia de las actas que se levanten¹⁴.

6.3 REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES EN EL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

¹⁴ Bermúdez Cisneros Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas. México 1978. P 591-593

Los representantes de los trabajadores y de los patronos en las Juntas Federales y Locales de Conciliación y Arbitraje serán elegidos en convenciones que se organizaran y funcionaran cada seis años.

El día primero de octubre del año par que corresponda, el secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o Jefe del Departamento del Distrito Federal, publicaran en el Diario Oficial de la Federación o en el Periódico Oficial de la Entidad Federativa y en cada uno de los periódicos de mayor circulación, la convocatoria para la elección de representantes.

La convocatoria contendrá:

- ⇒ La distribución de las ramas de la industria y de las actividades que deban estar representadas en la Junta;
- ⇒ La autoridad ante la que deben presentarse los padrones y credenciales;
- ⇒ El lugar y la fecha de presentación de los documentos a que se refiere la fracción anterior; y
- ⇒ El lugar, local, fecha y hora de celebración de las convenciones, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 659.

Los representantes de los trabajadores serán elegidos en las convenciones por los delegados que previamente se designen, de conformidad con las normas siguientes:

- ⇒ Tienen derecho a designar delegados a las convenciones:
 - ⇒ Los sindicatos de trabajadores debidamente registrados.
 - ⇒ Los trabajadores libres que hubiesen prestado servicios a un patrón, por un periodo no menor de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria, cuando no existan sindicatos registrados;
- ⇒ Serán considerados miembros de los sindicatos los trabajadores registrados en los mismos, cuando:
 - ⇒ Estén prestando servicios a un patrón.
 - ⇒ Hubiesen prestado servicios a un patrón por un periodo de seis meses durante el año anterior a la fecha de la convocatoria:
- ⇒ Los trabajadores libres designaran un delegado en cada empresa o establecimiento; y
- ⇒ Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos o por la que designen los trabajadores libres.

Los representantes de los patrones serán designados en las convenciones por los mismos patrones o por sus delegados, de conformidad con las normas siguientes:

- ⇒ Tienen derecho a participar en la elección:
 - ⇒ Los sindicatos de patronos debidamente registrados, cuyos miembros tengan trabajadores a su servicio.
 - ⇒ Los patronos independientes que tengan trabajadores a su servicio.
 - ⇒ Los sindicatos de patronos designaran un delegado;
 - ⇒ Los patronos independientes podrán concurrir personalmente a la convención o hacerse representar mediante carta poder suscrita por dos testigos y certificada por el Inspector del Trabajo; y
 - ⇒ Las credenciales de los delegados serán extendidas por la directiva de los sindicatos.

Para los efectos de los artículos 652 y 653 de la Ley Federal del Trabajo, los trabajadores y patronos formaran los padrones siguientes:

- ⇒ Los sindicatos de trabajadores formaran el padrón de sus miembros que satisfagan los requisitos del artículo 652, fracción I, inciso a);
- ⇒ Los trabajadores libres formaran el padrón de los trabajadores que participen en la designación del delegado;
- ⇒ Los sindicatos de patronos formaran los padrones de los trabajadores al servicio de sus miembros; y
- ⇒ Los patronos independientes formaran los padrones de sus trabajadores.

Los padrones contendrán los datos siguientes:

- ⇒ denominaciones y domicilios de los sindicatos de trabajadores y patrones;
- ⇒ Nombres, nacionalidad, edad, sexo y empresa o establecimiento en que presten sus servicios; y
- ⇒ Nombres del patrón o patrones, domicilio o rama de la industria o actividad a que se dediquen.

Los padrones se presentaran a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del estado o Jefe del Departamento del Distrito federal, el día 20 de octubre del año de la convocatoria, a mas tardar.

Los inspectores del trabajo comprobaran y certificaran la exactitud de los padrones.

Las credenciales deberán registrarse ante la Secretaria del Trabajo y Previsión Social o ante las Direcciones o Departamentos del Distrito Federal de las Entidades Federativas, el día quince de noviembre del año de la elección, a mas tardar.

La autoridad registradora certificara, con vista de los datos del Inspector del Trabajo, el numero de votos que corresponda a cada credencial.

Las convenciones se celebraran el día cinco de diciembre de los años pares que correspondan, en las capitales de la republica, de los Estados, o en el lugar de residencia de la Junta¹⁵.

En el funcionamiento de las convenciones se observaran las normas siguientes:

- ⇒ Por cada Junta Especial se celebrara una convención de trabajadores y otra de patronos;
- ⇒ Los delegados y los patronos independientes se presentaran en las convenciones, provistos de sus credenciales;
- ⇒ Los delegados y los patronos independientes, tendrán en las convenciones un numero de votos igual al de los trabajadores que aparezca certificado en sus credenciales;
- ⇒ Las convenciones serán instaladas por el Secretario del Trabajo y Previsión

¹⁵ Bermúdez Cisneros Miguel. Las Obligaciones en el Derecho del Trabajo. Ed. Cárdenas. México 1978. P 473-477

Social, por el Gobernador del Estado o por el Jefe de Departamento del Distrito Federal, o por la persona que éstos designen;

- ⇒ Instalada la convención se procederá al registro de credenciales y a la elección de la mesa directiva, que se integrara con un Presidente, dos Secretarios y dos Vocales. Tomaran parte en la elección, con el numero de votos que les corresponda, los delegados y los patrones independientes cuyas credenciales hubiesen quedado registradas. El computo se hará por dos de las personas asistentes, designadas especialmente;
- ⇒ Instalada la Mesa Directiva, se procederá a la revisión de las credenciales, dándoles lectura en voz alta. Las convenciones solo podrán las que no reúnen los requisitos señalados en los artículos 652 y 653, o cuando se compruebe que los electores no pertenecen a la rama de la industria o de las actividades representadas en la convención;
- ⇒ Aprobadas las credenciales se procederá a la elección de los representantes, por mayoría de votos. Por cada propietario se elegirá un suplente; y
- ⇒ Concluida la elección, se levantara un acta; un ejemplar se depositara en el archivo de la Junta, otro se remitirá a la secretaria del Trabajo y Previsión Social, al Gobernador del estado o al Jefe del departamento del Distrito federal, y dos se entregaran a los representantes electos, propietario y suplente, a fin de que les sirvan de credenciales.

Si ningún delegado o patrón independiente concurre a la convención o esta no hace la elección de representantes el día cinco de diciembre, se entenderá que los interesados delegan la facultad en el secretario del Trabajo y Previsión Social, en el Gobernador del Estado o en el Jefe de Departamento del Distrito Federal.

Los representantes electos, provistos de sus credenciales, se presentaran desde luego a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social, o a la Dirección o Departamento del trabajo de la Entidad Federativa, para la revisión de las mismas y para su identificación personal.

El primer día hábil del mes de enero siguiente, el Secretario del Trabajo y Previsión Social, el Gobernador del Estado o el Jefe de Departamento del Distrito Federal, tomaran a los representantes electos la protesta legal y después de exhortarlos para que administren una justicia pronta y expedita, declararan constituida la Junta Federal o Local de Conciliación y Arbitraje.

6.4 REQUISITOS PARA INTEGRAR LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

Los representantes de los trabajadores y de los patrones deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- ⇒ Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- ⇒ Haber terminado la educación obligatoria;
- ⇒ No pertenecer al estado eclesiástico; y
- ⇒ No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Actuarios deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- ⇒ Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- ⇒ Haber terminado el tercer año o el sexto semestre de la carrera de licenciado en derecho, por lo menos;
- ⇒ No pertenecer al estado eclesiástico; y

- ⇒ No haber sido condenado por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Secretarios, deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- ⇒ Ser mexicanos, mayores de edad y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- ⇒ Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- ⇒ No pertenecer al estado eclesiástico; y
- ⇒ No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Auxiliares deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- ⇒ Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- ⇒ Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- ⇒ Tener tres años de ejercicio profesional posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios

de derecho del trabajo;

- ⇒ No pertenecer al estado eclesiástico; y
- ⇒ No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Secretarios generales deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- ⇒ Ser mexicanos, mayores de veinticinco años y estar en pleno ejercicio de sus derechos;
- ⇒ Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- ⇒ Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la obtención del título de licenciado en derecho, por lo menos, y haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo;
- ⇒ No pertenecer al estado eclesiástico; y
- ⇒ No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

Los Presidentes de las Juntas serán nombrados por el Presidente de la Republica en el caso de que sean Federales, y por los Gobernadores de los estados en el caso de que sean Locales, y deberán satisfacer los requisitos siguientes:

- ⇒ Ser mexicano por nacimiento que no adquiriera otra nacionalidad, mayor de veinticinco años y estar en pleno goce y ejercicio de sus derechos civiles y políticos;
- ⇒ Tener título legalmente expedido de licenciado en derecho;
- ⇒ Tener cinco años de ejercicio profesional, posteriores a la fecha de adquisición del título a que se refiere la fracción anterior, por lo menos;
- ⇒ Haberse distinguido en estudios de derecho del trabajo y de la seguridad social;
- ⇒ No pertenecer al estado eclesiástico; y
- ⇒ No haber sido condenados por delito intencional sancionado con pena corporal.

6.5 OBLIGACIONES DE LOS INTEGRANTES DEL PLENO DE LAS JUNTAS FEDERALES Y LOCALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE

El Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje tienen las facultades y obligaciones siguientes:

- ⇒ Expedir el Reglamento Interior de la Junta y el de las Juntas de Conciliación;
- ⇒ Conocer y resolver los conflictos de trabajo cuando afecten a la totalidad de

- las ramas de la industria y de las actividades representadas en la Junta;
- ⇒ Conocer del recurso de Revisión interpuesto en contra de las resoluciones dictadas por el Presidente de la Junta en la ejecución de los laudos del Pleno;
 - ⇒ Uniformar los criterios de resolución de la junta, cuando las Juntas Especiales sustenten tesis contradictorias;
 - ⇒ Cuidar que se integren y funcionen debidamente las Juntas de Conciliación y girar las instrucciones que juzgue conveniente para su mejor funcionamiento;
 - ⇒ Informar a la Secretaria del Trabajo y Previsión Social de las deficiencias que observe en el funcionamiento de la Junta y sugerir las medidas que convenga dictar para corregirlas; y
 - ⇒ Las demás que le confieran las leyes.

El Presidente de la Junta tiene las facultades y obligaciones siguientes:

- ⇒ Cuidar el orden y la disciplina del personal de la junta;
- ⇒ Presidir el Pleno;
- ⇒ Presidir las Juntas Especiales en los casos que señalan los artículos 608 y 609, fracción I, de la Ley Federal del trabajo;
- ⇒ Ejecutar los laudos dictados por el Pleno y por las juntas Especiales en los casos señalados en la fracción anterior;

- ⇒ Revisar los actor de los Actuarios en la ejecución de los laudos que les corresponda ejecutar, a solicitud de cualquiera de las partes;
- ⇒ Cumplimentar los exhortos o turnarlos a los Presidentes de las Juntas Especiales;
- ⇒ Rendir los informes en los amparos que se interpongan en contra de los laudos y resoluciones dictados por el Pleno y por las Juntas Especiales que presida; y
- ⇒ Las demás que le confieran las leyes.

CONCLUSIONES

El derecho laboral en la vida diaria juega un papel muy importante dentro de la sociedad, pues de él depende el principal motor de todo desarrollo, el cual consiste en la protección de los derechos de todas aquellas personas que intervienen, ya sea como patrones o como trabajadores, dentro de la actividad productiva de toda sociedad, por lo que su correcto funcionamiento debería ser un constante punto de análisis con el propósito de hacerlo cada vez más eficaz.

Debido a la importancia y trascendencia que el Derecho Laboral representa en la búsqueda de la Justicia Social, puesto que tiene como objetivo el de salvaguardar las relaciones entre el trabajo y el capital, es de suma importancia que los tribunales del trabajo garanticen de forma justa y legal la impartición de Justicia.

Por lo tanto, es fundamental que la Ley del Trabajo procure una correcta aplicación de los preceptos legales establecidos en ella por parte de sus tribunales, lo cual traerá como consecuencia un adecuado sistema de Justicia Social.

Si bien es cierto que en la estructura y funcionamiento de los tribunales del trabajo se busca una equidad entre los representantes de las partes a fin de que sus resoluciones sean lo mas apegadas a Derecho posible, también es cierto que en la actualidad los representantes tanto de la clase patronal como los de la clase trabajadora que integran el Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje, muchas veces no cuentan con los estudios o la preparación académica necesaria en lo que a la materia laboral refiere, por lo que su criterio en cuanto a dichas resoluciones puede no ser el mas adecuado, lo que ocasiona una inadecuada aplicación de la Ley.

Atendiendo a estas consideraciones, como conclusión al presente trabajo, puedo decir que en la actualidad, a fin de garantizar el cumplimiento de los preceptos legales que la Ley del Trabajo establece, a través de un eficaz sistema de justicia, es necesario que los representantes patronales así como lo de la parte trabajadora que forman parte de la integración y funcionamiento del Pleno de las Juntas de Conciliación y Arbitraje y que a su vez, entre otras funciones, tienen a su cargo la de emitir resoluciones en cuanto a los conflictos laborales que a su conocimiento se turnan, cuenten con una especialización académica en esta materia con el único objetivo de hacer que sus resoluciones se constituyan en un verdadero instrumento de garantía legal para las partes que en ellos depositan su confianza, debido a la importancia y trascendencia que estas representan.

BIBLIOGRAFIA

BERMUDES CISNEROS MIGUEL. LAS OBLIGACIONES EN EL DERECHO DEL TRABAJO. Ed. Cárdenas. México 1978. p.p. 684

BORRELL NAVARRO MIGUEL. ANÁLISIS PRACTICO Y JURISPRUDENCIAL DEL DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 6a. ed. Ed. SISTA. México 1998. p.p. 1023

CAVAZOS FLORES BALTASAR. 33 LECCIONES DE DERECHO LABORAL. Ed. Trillas. México 1982. p.p. 385

CLIMENT BELTRÁN JUAN B. LEY FEDERAL DEL TRABAJO COMENTARIOS Y JURISPRUDENCIA. 18a. ed. Ed. Esfinge. México 1999. p.p. 726

DE LA CUEVA MARIO. EL NUEVO DERECHO MEXICANO DEL TRABAJO. 12a.
ed. Ed. Porrúa. México 1990.
p.p. 732

DÍAZ DE LEÓN MARCO ANTONIO. LA PRUEBA EN EL PROCESO LABORAL.
Ed. Porrúa. México 1990. p.p. 614

GÓMEZ LARA CIPRIANO. TEORÍA GENERAL DEL PROCESO. 9a. ed. Ed.
OXFORD. México 1996. p.p. 337

SANTOYO RIVERA JUAN MANUEL. INTRODUCCIÓN AL DERECHO PARTE I Y
II. 2a ed. E.d. ULSAB. Celaya, Gto. 1997.
p.p. 256

TRUEBA URBINA ALBERTO. NUEVO DERECHO DEL TRABAJO. 2a ed. Ed.
Porrúa. México 1972. p.p. 510

LEGISLACIÓN

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. CONSTITUCION POLITICA

ESTADOS UNIDOS MEXICANOS. LEY FEDERAL DEL TRABAJO

DEDICATORIAS

Este trabajo marca el inicio de otra etapa de mi vida, la etapa en la que dependerá ya solo de mi el forjarme un futuro, y quiero dedicar y agradecer más que nada a todas y cada una de las personas que de alguna ú otra forma han contribuido con la consecución de esta meta que a través de mi vida forje con base en todo el amor, cariño, esfuerzo, trabajo y sacrificios de estas personas:

Primero que a nadie, quiero agradecer y dedicar este trabajo a mi abuela, quien siempre sabe brindar su amor y su comprensión, sin los cuales, durante muchos momentos de mi vida no hubiera podido salir avante; pero, sobre todo quiero agradecerle por haber formado parte de mi vida y entregarme siempre todo su amor. Gracias abuela siempre la voy a querer mucho.

A mi madre, agradezco por darme la dicha de ser su hijo y quien desde siempre ha dedicado su vida para sacar adelante la mía y que nunca claudica en su lucha por lograr hacer que cumpla con mis sueños, este trabajo es por ti y para ti, te quiero mucho, espero siempre estés conmigo.

A mi padre, quien con sus consejos y apoyo forma una parte muy importante de mi vida, gracias por haber contribuido siempre a lograr mis metas.

A mi hermano, gracias por haber sido siempre el ejemplo de hermano que hubiese querido ser, sin tu ayuda y compañía diaria no lo hubiera logrado.

A mi abuelo y a toda mi familia, por permitirme compartir con ustedes estos momentos tan importantes en mi vida y por ser siempre parte de ella.

A Martha, por haberte conocido y estar siempre conmigo,
Te amo.

A mis compañeros y amigos con quienes a través de los años he pasado los mejores momentos de mi vida y espero seguir pasándolos, especialmente al Güero, Chucho, Pedro, Carlitos, José Ángel, Luis, Quique, Lupita, Sam, a todos gracias.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme estar hoy aquí y lograr esta meta.

A mis padres por sus reiterados esfuerzos y sacrificios, gracias de todo corazón por darme la oportunidad de poder terminar mi carrera.

A mi asesor y amigo Licenciado Raúl Rodríguez García, por toda la paciencia que tuvo para conmigo y por haber dedicado un poco de su valioso tiempo a la realización de este trabajo, además de seguir compartiendo con todos nosotros sus conocimientos y experiencias.

Al profesor Carlos Acevedo Quiles, pues con sus sapiencia y virtud para la enseñanza pronto se convirtió en un compañero mas de nosotros.

A todos mis maestros por entregar día a día sus conocimientos y sembrar en nosotros el deseo de siempre superarnos.